



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

“Técnicas de Comunicación Asertiva para mejorar las relaciones Interpersonales en los docentes de una institución educativa en el distrito de la victoria”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología Organizacional

AUTOR:

Bravo Inuma, Junior Lino (ORCID: 0000-0002-7706-6652)

ASESORAS:

Mg. Carbajal Cornejo, Katherine (ORCID: 0000-0003-3339-9217)

Mg. Cabanillas Palomino, Roxana (ORCID: 0000-0003-1360-1625)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CHICLAYO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios:

Tus promesas siempre se
cumplirán, porque busque
primero tu reino y lo demás me
lo están añadiendo por gracia.

Que aun en el silencio me dices
muchas cosas.

A mi Madre y Hermanos:

Me mostraron que de lo poco se puede
tener mucho, que nunca dudes de las
capacidades que tienes, aun si la vida no
te da las herramientas para demostrarlo
y que siempre llegara nuestro tiempo.

A mi Padre:

Me enseñaste a creer en mí, aun
cuando ni tú lo hacías

Agradecimiento

A la Mg. Carbajal Cornejo, Katherine y la Mg. Cabanillas Palomino, Roxana por sus conocimientos brindados a lo largo de este proceso, por su paciencia al momento de brindarme sus asesorías, sin la ayuda de ustedes no hubiera sido posible esto.

Al centro educativo por la confianza depositada para el desarrollo pleno de esta investigación.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2. Operacionalización de variables	16
2.3. Población y muestra	19
2.4. Técnica e Instrumento para la recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	20
2.6. Método de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	43

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Independiente.....	16
Tabla 2. Operacionalización de la variable Dependiente	17
Tabla 3. Población de docentes del nivel secundario de la Institución Educativa	18
Tabla 4. Diseño del Programa de Comunicación Asertiva	24
Tabla 5. Prueba NPar.....	33
Tabla 6. Prueba de Rango con signo de Wilcoxon.....	34

Índice de Figuras

Figura1. Nivel General de Relación Interpersonal.....	20
Figura 2. Nivel de Relación Interpersonal, Dimensión Habilidades Comunicativas.....	21
Figura 3. Nivel de Relación Interpersonal, Dimensión Compromiso Organizacional	22
Figura 4. Nivel de Relación Interpersonal, Dimensión Liderazgo Docente.....	23
Figura 5. Nivel General de Relación Interpersonal del post test.....	27
Figura 6 Nivel de Relación Interpersonal, Dimensión Habilidades Comunicativas	28
Figura 7. Nivel de Relación Interpersonal, Dimensión Compromiso Organizacional	29
Figura 8. Nivel de Relación Interpersonal, Dimensión Liderazgo Docente.....	30
Figura 9. Cuadro comparativo de Relaciones Interpersonales etapas Pre y Post Test.....	31
Figura 10. Cuadro comparativo de Relaciones Interpersonales etapas Pre y Post Test.	
Dimensiones	32

RESUMEN

Una de las grandes importancias de la comunicación asertiva, es el de poder mejorar las relaciones interpersonales, ayudar a que estas puedan sobrellevarse, causando un efecto en cadena, mejorando las relaciones interpersonales, pero a la misma vez, mejora todos los aspectos relevantes para los individuos. El presente estudio se realizó desde una realidad problemática identificada en los docentes del nivel secundario de una institución educativa, tuvo como objetivo determinar si las técnicas de comunicación asertiva mejoran las relaciones interpersonales en los docentes de nivel secundario en la institución educativa nacional. Se hace conocimiento a la vez que la muestra estuvo conformado por la totalidad de la población, siendo estos, 40 docentes del nivel secundario, a quienes se les aplico el cuestionario de relaciones interpersonales para la medición de la variable dependiente, dicho cuestionario contiene 20 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las dimensiones de las relaciones interpersonales, la estructura del cuestionario se compone por 8 indicadores que se agrupan en 3 dimensiones que se responden teniendo presente sus alternativas a la escala de Likert, cuyas dimensiones son: Habilidades comunicativas, Compromiso Organizacional y Liderazgo Docente, según Arce y Malvas (2014). Agregando a lo anterior, la metodología de la investigación corresponde a un diseño pre experimental por medio de pre y post test, además, el tipo de investigación Aplicativa y cuantitativa. Finalmente se concluye que el Programa de técnicas de comunicación asertiva ejecutado fue efectivo, debido a que posee un $p_valor = 0,006 < 0,05$, asegurando de esta manera, que el programa de comunicación asertiva mejoro significativamente las relaciones interpersonales en los docentes del nivel secundario de la institución educativa. Por último, se recomienda, seguir poniendo atención a la variación de sus relaciones interpersonales, interviniendo con nuevas e innovadoras técnicas de comunicación asertiva.

Palabras Clave: Relaciones interpersonales, Comunicación Asertiva, Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y Liderazgo Docente.

ABSTRACT

One of the great importance of assertive communication is to be able to improve interpersonal relationships, help them to cope, causing a chain effect, improving interpersonal relationships, but at the same time, it improves all aspects relevant to individuals. The present study was carried out from a problematic reality identified in teachers of the secondary level of an educational institution, aimed to determine whether assertive communication techniques improve interpersonal relationships in teachers of secondary level in the national educational institution. It is made known at the same time that the sample was made up of the entire population, being these, 40 teachers of the secondary level, to whom the interpersonal relations questionnaire was applied for the measurement of the dependent variable, said questionnaire contains 20 items, where questions are raised about the dimensions of interpersonal relationships, the structure of the questionnaire is composed of 8 indicators that are grouped into 3 dimensions that are answered taking into account its alternatives to the Likert scale, whose dimensions are: Communication skills, Organizational Commitment and Teaching Leadership, according to Arce and Malvas (2014). Adding to the above, the research methodology corresponds to a pre-experimental design through pre and post test, in addition, the type of application and quantitative research. Finally, it is concluded that the Assertive Communication Techniques Program implemented was effective, because it has a value = $0.006 < 0.05$, thus ensuring that the assertive communication program significantly improved interpersonal relationships in teachers of the secondary level of the educational institution. Finally, it is recommended to continue paying attention to the variation of their interpersonal relationships, intervening with new and innovative assertive communication techniques.

Keywords: Interpersonal relationships, Assertive Communication, Communication skills, organizational commitment and Teacher Leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Una de las cosas que nos hacen crecer como personas civilizadas en una determinada sociedad, y sobre todo en una sociedad globalizada como la nuestra, la comunicación juega un rol extremadamente importante, dado que el propósito es mejorar continuamente en nuestras relaciones interpersonales, la manera en cómo nos expresamos ante una u otras personas, sin embargo, con el paso del tiempo, y por la misma naturaleza globalizada y altamente móvil de nuestra sociedad queda como secuela el desapego de amigos y familiares, donde la comunicación en un medio digital, entre otros factores tratan de llenar esos huecos en nuestras vidas, causados por el mismo distanciamiento.

Es por ello que en México “La investigadora y maestra de la facultad de Estudios Superiores (FES) Campus Iztacala, resalto que las relaciones interpersonales sanas son significativas para la salud de un individuo, tanto a nivel físico como emocional” Informador. MX. (2018, párr. 2). Lo que se deduce que es más reconfortable en un aspecto físico, tener contacto con la realidad, tener relaciones interpersonales presenciales, y no en un gran porcentaje de nuestra vida virtualizado.

Una especialista de la ciudad de México menciona lo siguiente: “[...] las relaciones interpersonales se han convertido más intensas y los delitos comunes también se han manifestado” ACUSTIK (2108, párr. 1), se comenta que las relaciones interpersonales están siendo más penetrantes en el sentido de expresión de sus ideas o defender su punto de vista al de la otra persona, y al no poder manejar o saber pronunciar y manifestar sus ideas de una manera apropiada, por ello los delitos comunes empiezan hacer sus reacciones a determinados comportamientos.

En España el 21% de padres de familia confesaron que las relaciones interpersonales con sus hijos han sido dañadas al poder visualizar actos indebidos en sus redes sociales de sus hijos, donde un tercio de individuos tienen una comunicación cada vez escasa presencialmente con sus padres (31%), hijos (33%), parejas (23%) y amigos (35%), también nos señaló que el tercio de las personas a nivel mundial se comunica cada vez menos cara a cara, lo que nos lleva a concluir con esta información que las nuevas tecnologías, y el nuevo universo de las redes sociales, están que nos alejando de a pocos o muchas veces a pasos

agigantados de seres importantes en nuestras vidas, y que las relaciones interpersonales cara a cara se está deteriorando y disminuyendo con cada día. Kaspersky lab (2017).

En un blog de un centro de psicoterapia de Madrid, se informó que el uso de las redes sociales hoy en día ha marcado un punto de deterioro o disminución de las relaciones interpersonales, dado que se han modificado conductas y hábitos con las que las personas se relacionaban de una manera directa o cara a cara, desvirtuando la palabra amigo, ya que en cualquier red social utilizada hoy en día y con más frecuencia a las personas en tus contactos las llamamos amigos. La sal (2016).

Así mismo, en Madrid, nos indicó que las nuevas herramientas de comunicación nos acercan a tiempo real, a todas partes y a todas horas, siendo estas a la vez, causantes principales del deterioro de las relaciones interpersonales, nos distanciamos cada vez mas de nuestras relaciones interpersonales, del contacto directo con las personas a nuestro alrededor, y nos parece tan normal, presenciar a amistades juveniles, sin comunicarse entre sí, pero captados completamente por sus móviles. El país (2016)

A nivel nacional estas fueron las estadísticas de una encuesta realizada: “[...] también se revela que el 61 % de los encuestados quiere sacar más provecho de su teléfono al momento de utilizarlo, pero a la vez, desean vivir experiencias sin tener que hacer uso de su móvil [...]” El comercio (2018, párr. 1) .Es por el o que las personas en un rango de adolescentes y adultos, prefieren invertir su tiempo en explorar a totalidad su celular inteligente, el buscar a detalle la finalidad de todas las aplicaciones, lo que también incluye el poder socializar de una manera virtual, sin embargo también tienen el deseo de vivir experiencias de manera presencial y no virtuales.

Un blog de la ciudad de lima, nos señaló, cuales eran unas de las más importantes razones por las cuales las relaciones interpersonales se quiebran, y mencionaron las siguientes: la mentira, invasión del espacio y la privacidad, faltad e gentileza y educación, agresividad, arrogancia y egocentrismo, lo que podemos deducir que, en el trasfondo de todas las razones mencionadas, está la inadecuada o escasa comunicación asertiva que se puede emplear al relacionase con las personas de su entorno, expresando de una manera inadecuada sus sentimientos, causando con ellos conflictos y de esta manera llegar a quebrar o perder las relaciones interpersonales. Blogs Perú (2018)

El decano Cáceres Rosell de la Universidad Privada del norte señaló que casi el 80% de los empleadores seleccionan a las personas que tienen habilidades blandas más desarrolladas, dichas habilidades son las siguientes: flexibilidad o adaptabilidad, capacidad para resolver problemas, relaciones interpersonales, comunicación y escucha asertiva, solo por mencionar algunas, lo que nos da a comprender, que el adecuado desarrollo de las relaciones interpersonales y destrezas interpersonales, al igual que una comunicación asertiva, es algo esencial para la aceptación de una oferta laboral, el ingreso para ser parte de cualquier organización. Gestión (2018)

En la ciudad de Lima, MINEDU había empezado a intervenir en esta problemática del desperfecto de las relaciones interpersonales, dado que los estudiantes de los diferentes centros educativos, a raíz de esto, se están presentando casos de violencias dentro de las instalaciones, es por ello que la entidad, ha decidido capacitar a especialistas para brindar temas de convivencia escolar, cuya finalidad era mejorar las relaciones interpersonales. Andina (2017).

Al igual “Los resultados del análisis de los datos obtenidos, publicados recientemente en la revista PLOS One, mostraron que, independientemente de variables como el estado cognitivo, el mental o las condiciones de salud física, la clave para reducir el riesgo de mortalidad era poseer redes interpersonales amplias y también diversas” El comercio (2015, párr. 1). De esta manera se comentó que las relaciones interpersonales, no solo contribuye n a un crecimiento cognoscitivo, un soporte emocional, sino que es comprobado que puede aportar a la disminución de posibilidades de muerte.

De la misma manera a nivel local, la UGEL Chiclayo, había empezado a promover talleres gratuitos para mejorar la convivencia escolar, donde señaló cifras alarmantes como en el año 2016, la ciudad de Chiclayo registro 108 casos de violencia en instituciones educativas, donde el 54% era por agresión docente hacia alumnos 46% entre estudiantes, observando de esta manera, la gran categoría que obtiene el desarrollo de la adecuada relación interpersonales. RPP (2017)

Es por esta razón que, en el distrito de la victoria, específicamente en la institución educativa. Juan Pablo Vizcardo y Guzman Zea, al poder visitar, y dialogar con sus autoridades, se llegó a comprobar que las relaciones interpersonales en los docentes de nivel

secundario, están inestables y ubicados en un nivel bajo, donde se mencionó que fue medido por un psicólogo colocado por el estado, cuya evidencia solo fue de manera verbal y no con un documento de por medio, cuyo impacto directo es en los alumnos de nivel secundario, se mencionó que la comunicación no era tan propicia en cuanto al entorno de los docentes.

De este modo se decidió emplear el estudio de técnicas de comunicación asertiva para poder dar mejoras en las relaciones interpersonales en los docentes de nivel secundario de la institución educativa. Juan pablo vizcardo y guzman zea

Respecto a los antecedentes con el tema en investigación encontramos que a nivel internacional Calderón (2017) en su investigación “Comunicación asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales en la unidad educativa Martha Bucaram de Roldos, concluyo de que los individuos que ejercen la conducta asertiva son más indudables de sí mismos, más claros y fluidos en la comunicación, ingresan en socialización porque al ser honestas, se manifiestan con la buena y adecuada comunicación entre personas” donde se obtuvieron que el 40% de los colaboradores tienen comportamiento asertivo, el 15% tiende a ser agresivo a su reacción. (p. 78). Se puede extraer de lo mencionado con anterioridad, que al obtener un 40% de un comportamiento asertivo en los colaboradores, y una disminución relevante en 15%, que tiende a ser agresivo a su reacción, se aprueba la atribución de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales, dado que se ha logrado que los individuos tengan una participación de conducta asertiva, puedan llegar a ser más seguras de sí mismas, tener transparencia y una fluidez en el momento de comunicarse entre personas.

Mayorca (2009) en su investigación: “Influencia de los estilos de comunicación asertiva de los docentes en el aprendizaje escolar”, cuyos resultados obtenidos fueron $p= 0,05$ altamente significativas inferiores, por ello los docentes luego de la intervención mejoraron sus habilidades para expresar las limitaciones, sentimientos, deseos u opiniones. (p. 91) él afirmó que los estilos de comunicación asertiva de los docentes tienen una influencia significativa en la enseñanza escolar, al mejorar los docentes en sus habilidades de expresión de sentimientos, sus limitaciones, deseos u opiniones, la manera en que pueden receptionar el aprendizaje los alumnos mejora de una manera favorable, aceptando que los alumnos tienden a procesar más rápido la información, si el docente de turno emplea una

comunicación asertiva, almacenando la información y convirtiéndose posteriormente en un aprendizaje.

Rodriguez (2015) en su investigación: “La comunicación Asertiva en el proceso educativo de los jóvenes del 3er de bachillerato de la unidad educativa fiscal Juan montalvo de la ciudad de Guayaquil”, tuvo como uno de sus objetivos principales demostrar que una comunicación asertiva es primordial para el transcurso integral holístico para el desarrollo del alumno, obtuvo como resultado que solo el 14% de alumnos tienen una comunicación asertiva con sus docentes (p. 14). Lo que se entendió que la comunicación asertiva no es tan significativa, ya que de la totalidad de los estudiantes solo un poco porcentaje tiene una comunicación asertiva con el docente, que conlleva a la afirmación de que la comunicación asertiva es un ente importante en la alineación de una persona, en esta cuestión de los estudiantes de dicha institución.

A nivel Nacional Quispe (2019) en su tesis: “El compromiso organizacional en la comunicación organizacional de los profesores de la institución educativa N° 40164 José Carlos Mariátegui del distrito de Paucarpata de Arequipa”, cuya conclusión más importante fue la existencia de una correlación directa y significativa de Pearson $r = 0,54$ positiva moderada entre nivel de compromiso organizacional y nivel de comunicación organizacional. Evidenciando de esta manera la correlación significativa de del compromiso Organizacional con la comunicación organizacional.

Aguilar (2018) en su tesis: “Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Olivos”, obteniendo como efectos una relación ($Rho=0,753$) y significativamente ($P=0.000$)” (p. 17). Se pudo analizar que las comunicaciones asertivas y las relaciones interpersonales tienen una correlación significativa, a lo que se deduce que ambas variables sufrirán un cambio, ya sea que se intervenga en una u otra, es decir si se interviene deseando mejorar la comunicación asertiva en una determinada población, las relaciones interpersonales también se fortalecerán al intervenir, de esta manera si se intenta regenerar las relaciones interpersonales es necesario intervenir en la comunicación asertiva, para lograr ello.

De igual manera, Herrera (2019) en su análisis: “Liderazgo docente y calidad educativa en la Red 27- UGEL 04 – COMAS”, cuya conclusión fue la existencia de relación entre

liderazgo docente y la calidad educativa ($r = 0,891$ y $\text{Sig.} = 0,000$) confirmando que la comunicación asertiva influye de manera positiva en el liderazgo docente, al existir un adecuado liderazgo docente, la calidad educativa aumentaría, ya que se evidencio la correlación relevante en ambas, es así que, el modo o cualidad de dirigir del docente, influye en la seguridad o desequilibrio a los compañeros de la organización

Cano (2018) en su tesis titulada “Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho”, tuvo como objetivo principal comprobar si hay correlación entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales, teniendo como resultado un nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ entre ambas variables. (p. 6). De esta manera se pudo entender que la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales tienen una estrecha y muy significativa correlación, ya que una variable al ser modificada o intervenida, ambas sufrirán un cambio, al aumentar o disminuir.

Paucar (2018) en su tesis: “Estilos de crianza y conducta asertiva en los estudiantes del tercer grado de Educación secundaria de la institución educativa privada María Auxiliadora”, se encontró que el 86,7% evidencia un estilo de crianza regular, en cambio, el 93,3% manifiesta una regular conducta asertiva (p. 9). Es por ello que se comentó que mientras más se estimule una conducta asertiva en las personas, en este caso los educandos del tercer grado, se podrá intervenir de una manera favorable, sea cual sea el estilo de crianza que pueda haber desarrollado el estudiante.

Peralta (2017) en su investigación: “Estrategias de aprendizaje y habilidades comunicativas en los docentes de matemáticas, según las perspectivas de los estudiantes matriculados en los cursos de matemática de la facultad de Ingeniería de la Universidad Continental, sede Huancayo”, donde concluyo que el 68.11% de los estudiantes tienen la percepción que los docentes no presentan un adecuado canal de comunicación pues el docente no permite interactuar con los estudiantes, siendo solamente informativa, además se tiene que un 60.14% de ellos también opinaron que el docente de matemática, no utiliza la habilidad corporal (gestos del rostro y cuerpo), para transmitir los conocimientos a los estudiantes del aula, dando a entender que al intervenir con estrategias innovadoras en

nuestras habilidades comunicativas, se observara una variación e impacto positivo y relevante.

Santiago (2016) en su tesis “Comunicación asertiva y Satisfacción laboral del docente a nivel de la Red N 09 – Ugel”, cuyos resultados fueron $Rho= 0,970$ concluyéndose como alta relación significativa entre las variables (p. 9). Es por ello que se pudo decir que tanto la comunicación asertiva y satisfacción laboral, son variables adjuntas una de la otra, donde a mas desarrollo de la comunicación asertiva, más satisfacción laboral, una vez más se descubre que la comunicación asertiva es un ente principal en el bienestar de las personas.

En Huari Arce y Malvas (2014) en su estudio: “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuela Gonzales Prada”, se obtuvo una alta correlación ($= .790^{**}$) significativa al $.000$ ($**p < 0.1$) demostrando la influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral (p. 9). Cabe mencionar que a raíz de este estudio las relaciones interpersonales y clima organizacional, tienen una influencia significativa, una correlación de ambas variables, que significa que ambas tendrán un impacto sea positivo o negativo si se pretende intervenir a futuro.

En nuestro departamento de Lambayeque Carrasco y Carbone (2018) en su investigación: “Asertividad y estilos cognitivos de interacción social en docentes tutores de instituciones educativas nacionales de la ciudad de Lambayeque, obtuvo como resultados que, el nivel de asertividad en los docentes tutores fue con mayor frecuencia el estilo asertivo con 39%”. (p. 4). Se dedujo que los docentes de la institución de estudio, muestran una alta significancia en el estilo asertivo, lo que otorga a los docentes investigados que personas asertivas al momento de la ejecución de sus responsabilidades como docentes, propiamente dichos.

Mendoza y Vásquez (2017) es su tesis: “Estrategias Motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela profesional de tecnología médica de la facultad de ciencias de la salud”, donde se concluyó que los maestros obtuvieron un 65% de mala relaciones interpersonales del 100% de docentes encuestados. Conlleva a mencionar que los docentes de dicha escuela de estudio, un porcentaje elevado de ellos poseen malas relaciones interpersonales, lo que será de un gran impacto las estrategias motivacionales elaboradas en el estudio ya mencionado.

Guillermo y Alberto (2018) en su estudio: “Estrategias de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N 86686 Señor de la Soledad”, donde concluye que el 28% de los docentes mantiene un nivel comunicativo intrapersonal y un 4% una comunicación grupal y organizacional respectivamente. Se pudo comentar que los docentes de la población elegida para el estudio mencionado con anterioridad, tienen desarrollado más la comunicación interpersonal a comparación de las otras variables tratadas.

Bach(2016) en su tesis: “Estrategias de relaciones interpersonales para el fortalecimiento de la comunicación interna en el área de logística del gobierno regional Lambayeque”, cuyo objetivo principal era demostrar el impacto de la aplicación de las estrategias de relaciones interpersonales en la comunicación interna, obtuvo una consecuencia encontrada el pre test en la dimensiones: nivel de comunicación 40%, canales de comunicación 14% y barreras de comunicación 18% y el post test, la disminución de estas con un 15%, 9% y 8% respectivamente, lo que se concluyó el impacto positivo de la variable de relación interpersonales en la comunicación interna

Respecto a las Teorías Relacionadas con la presente investigación. Para Wiemann (2010) la comunicación asertiva sirve para obtener una comunicación efectiva, no solo se trata de tener sentido común, también es necesario el manejo aparente de los sentimientos, paráfrasis y conductas para que de esta manera podamos satisfacer las necesidades de ambas partes que intervienen en la comunicación

Se consideran abstracciones de alto nivel aquellas deducciones que se hacen al momento de buscar un significado a un lenguaje ambiguo, a menudo es considerado de una manera positiva por las otras personas. Las abstracciones de alto nivel tienen las funciones siguientes. Wiemann (2010)

- Evitación. Si nos sentimos presionados por alguien, la abstracción de alto nivel nos permite evitar el problema o evitar la confrontación, nos da apertura a una opinión generalizada, y esto hace que nuestra opinión no nos comprometa.

- Control. Estos niveles altos de abstracción nos permiten mantener el control en: la información, el tiempo, las personas, ya que podemos limitar la cantidad de información que proporcionemos.
- Privacidad. El nivel alto de abstracción nos permite dar respuestas vagas a una determinada interrogante, es por ello que nos ayuda a mantener la privacidad.

Como podemos notar el lenguaje abstracto suele ser muy útil para algunas ocasiones de nuestras vidas, hasta nos pueden ayudar de una manera directa en algún momento incomodo, pero no es recomendado utilizarlo para poder crear relaciones más íntimas o cercanas con otras personas.

Los niveles de abstracciones bajos son específicos y descriptivos, evitan palabras utilizadas con más frecuencia como “siempre” y “nunca” que significa que las personas o cosas son invariables y constantes. Los bajos niveles de abstracción cumplen las siguientes funciones: Wiemann (2010. p. 43)

- Claridad. Podremos conseguir más rápido lo que deseamos si utilizamos los niveles de abstracción bajos, dado que el mensaje será más clarificado al momento de emitirlo.
- Limitación. Podemos detallar lo que deseamos, lo que no queremos hacer y no esperamos de los demás
- Descripción. En lugar de evaluar o generalizar las conductas de alguna persona, podemos detallar esta conducta, de esta manera, no se ofenderá el receptor y el mensaje será entendido con facilidad.

Se puede entender que, en la comunicación, se emplea dos abstracciones que nos son útiles dependiendo de las circunstancias o momentos que nos podamos encontrar, donde el nivel alto, será para poder evadir de una manera sutil y evitando de dar explicaciones más específicas al emisor, son respuestas mayormente vagas, generalizadas, y sin detalles, donde cuya debilidad estará en que si la utilizamos, no podremos empezar una relación más profunda con la contra parte, es por ello que para llegar a establecer una relación íntima con el emisor, se recomienda emplear el nivel bajo, donde el lenguaje es explícito, detallado, que ayudara al emisor a entender con más claridad el mensaje que se quiere transmitir.

Riso (2002) nos indicó que un individuo es asertivo cuando esta es capaz de ejercitar o amparar sus derechos íntimos, lo que recalca que, el individuo al no sentirse conforme con una determinada idea, expresa sus sentimientos negativos, se mantiene en su idea o pensamiento, manifestando su desacuerdo sin quebrantar los puntos de vistas de los individuos a su alrededor y sin manipulaciones, son aquellos individuos que están entre las personas que tienen el pensamiento de que el fin justifica los medios y las individuos que son incapaces de revelar sus sentimientos, pensamientos o ideas, dejándose manipular por el grupo de personas que interactúan.

Riso (2002) de igual manera nos señaló detalladamente los indicadores encontrados en su estudio como son los expresivos verbales y no verbales de la asertividad, es a continuación:

a) Mirar a los ojos: nos refiere que las personas asertivas no evaden la visualización, ya que la mantienen el tiempo adecuado y suficiente para establecer confianza y buena relación, es por ello que al momento de evadir la mirada se interpreta como desconfianza. b) El volumen de voz: utilizan un tono de voz medio, cálido y adecuado para el receptor, ya que si, la voz se levanta, se confundirá el mensaje como señal de autoritarismo, de igual manera si se baja demasiado la voz, refiere de individuos tímidos e inseguras. c) Entonación y armonía de la voz: la entonación de la voz crea que el receptor emplee interés por lo que se le está emitiendo, y al emplearse una entonación sin modulación afectiva, recae en aburrimiento. d) Fluidez Verbal: en este indicador sobresale espontaneidad y seguridad, porque al emplearse y tomar mucho tiempo para emitir una respuesta, el emisor se angustiará, es por ello que se recomienda ser espontánea. e) La postura: si una persona no es asertiva, con el solo hecho de mirarlo, da la impresión de no molestar, sin embargo, si es muy sumisa, genera el rechazo de la contra parte. f) Los gestos: este indicador es el entonamiento en nuestro cuerpo de las palabras que podemos pronunciar, se acompaña del lenguaje y del sentido que se le pueda dar, a lo que se pretende dar a conocer, y por ultimo g) la cavidad verbal del mensaje: es la reproducción del léxico que se quiere dar a conocer, debe ser claro, preciso, explicativo, y sobre todo respetando al emisor.

Al parlamentar de comunicación, Fernández (1990) nos aludió que es fundamental que exista una comunicación verbal y no verbal, debe de haber una estructura gramatical y sintáctica correcta, y en la segunda debe de coexistir una elección de signos especializados

que permiten transferir un mensaje de la manera apropiada, despejada y correcta para no tener resultados negativos.

Fernández (1990) La asertividad es lo que aprueba a interactuar a un individuo en base a sus intereses personales o los intereses de la organización donde desempeña su trabajo, recalcando que se tiene en cuenta los derechos, valores y emociones de las demás personas, o colaboradores, es por esta razón que cualquier decisión asertiva se debe tomar en cuenta ambas partes involucradas y las consecuencias de la misma. Una comunicación asertiva accede a la persona que tenga un desarrollo humano, que comience una interrelación sana entre personas, y paralelamente proporcionando la expresión de los pensamientos, sentimientos de los participantes, originando también la obtención y esparcimiento de conocimientos, para tener como resultado una identidad, una cultura, para poder tener un espacio más amplio de como percibir a la vida e ideales, de esta manera se puede finalizar diciendo que la comunicación asertiva beneficia de gran manera el desarrollo y avance de los individuos en su entorno social.

Para Lloyd (1998) existió técnicas de comunicación asertiva: Habilidades del líder (Personal) a) autoconfianza, b) autocrítica, c) objetividad, d) asertividad, e) firmeza, f) retroalimentación, (Para la dirección de grupos) a) definición clara de la misión y valores, b) definición de objetivos a lograr, c) presencia directiva, d) Acciones institucionales.

Seguidamente para las teorías de las Relaciones Interpersonales creído conveniente aludir las dimensiones de las Relaciones interpersonales. Por ello conforme a la investigación bibliográfica elaborada y asumiendo en cuenta los aportes de Albores (2005), Amorós (2007) y Gadow (2010), se han seleccionado las dimensiones siguientes. A) Habilidades comunicativas. Examinando el valor que obtiene la comunicación, para las relaciones humanas, es necesario el avance de las habilidades comunicativas. Las que contienen no solo el uso de las habilidades verbales, al mismo tiempo se desarrolla las habilidades no verbales y para verbales. Incluso se ha verificado en investigaciones acerca del impacto que poseen las organizaciones, la dirección del lenguaje no verbal Dalton (2007).

En el área educativa el transcurso de interacciones que se dan en el íntimo de las instituciones educativas, dado que, se tiene al colaborador interno, brindando información al director en forma bidireccional. Estos mensajes empleados por los emisores, tendrán diversos calanes, dependiendo la forma en que se pretenda dar a conocer el mensaje. De esta manera

la comunicación forma el puente más notable para el transporte de recados enviados por los mismos colaboradores Albores (2005). B) Compromiso organizacional. El compromiso organizacional, está definido como el grado de identificación personal de un individuo con la empresa donde labora, en correspondencia a sus propósitos y metas Amorós (2007). El anhelo al igual que la ambición de los colaboradores es persistir como componente de una organización que emplea en la actualidad. De la misma forma, compone la lealtad y la identificación de los colaboradores con el trabajo que realiza, afines con las políticas organizacionales Gadow (2010). El compromiso está manifestado en los modos que declaran infalibilidad y asentimiento de los valores e intenciones de la propia empresa, de la misma forma tienen una voluntad proactiva a favor de la organización, al igual como que el anhelo de participar en la elaboración de instrumentos y herramientas de comisión y documentos, que forman parte de la organización. C) Liderazgo Docente. El estilo de liderazgo es un factor generador de un impacto relevante en el clima organizacional y la política de la empresa Baguer (2009). Es así que, el modo o cualidad de dirigir del docente, influye en la seguridad o desequilibrio a los compañeros de la organización. En la organización el líder debe direccionar e inspirar a los colaboradores practicando un liderazgo efectivo. Este estilo es un ejemplo de conducta que asume el líder dentro de la organización que pueda estar prestando sus servicios Dalton y otros (2007). Mayormente los gerentes apadrinan un estilo que sobresale, viéndose como referente y utilizándolo en la alta dirección de la organización. Méndez por ello, hace referencia a reflexionar que el liderazgo constituye la herramienta que tiene el líder para constituir y direccionar a otros individuos o colaboradores, dependiendo en ámbito que se encuentre este, inspirándolas para alcanzar sus metas, en base a su comportamiento organizacional Méndez (2013).

Al igual que la teoría de la penetración Social: según Altman y Taylor realizadores de esta teoría, aseveran que las relaciones alcanzan distintos niveles de intimidad, de compensación o grado de penetración social, eso nos facilita comprender que las relaciones humanas o interpersonales, aumentan inicialmente de las relaciones íntimas a no íntimas, en medio del transcurso de avance, pasa un adelanto ordenado y previsible que consecutivamente da como consecuencia a la despenetración o suspensión de la relación, y al finalizar mencionan que las relaciones no íntimas prosperan hacia una relación más profunda gracias a la autorevelación. Altman y Taylor (1973).

Para poder entender más a esta teoría, que dicho de paso es considerada una de las teorías que juega un título sobresaliente en las opiniones de la comunicación como un transcurso central en el desarrollo de relaciones, nos es necesario saber cómo los autores nos manifiestan que las relaciones pasan por etapas las cuales son: 1. Etapa de Orientación: en esta primera etapa las personas son cautelosas en la información que se le pueda brindar a la contra parte, no se apertura para una profunda indagación. 2. Etapa de Intercambio Explorativo Afectivo: esta etapa es cuando los individuos son atentos, amigables, se sienten más cómodos con la contra parte, se comparte más información. 3. Etapa de Intercambio Afectivo: En esta etapa surgen las relaciones de amigos y las amorosas, ya que se da un intercambio abierto de la información a la otra persona. 4. Etapa de Intercambio Estable: esta etapa el individuo es constante al momento de intercambiar la información de una manera aperturada al emisor, y los que se comprenden con mayor claridad concurren al nivel no verbal de comunicación. Altman y Taylor (1973)

La presente investigación tiene como planteamiento del Problema la siguiente interrogante: ¿De qué manera la aplicación de técnicas de comunicación asertiva mejora las relaciones interpersonales en los docentes de nivel secundario en la institución educativa nacional?

Esta investigación se justifica desde la conceptualización teórica, ya que esta tiene como sustento y respaldo la teoría de Comunicación asertiva y la de relaciones interpersonales. Cuya descripción de ambas teorías dará paso a la utilización de los elementos teóricos con que se podrá medir las variables, lo cual brindará valor del análisis elaborado. A la vez en el lado metodológico esta investigación tiene importancia, dado que, para poder cumplir a totalidad de los objetivos de la investigación presente, se ayudará de las técnicas de investigación, tales son, diseño o adaptación del instrumento, para medir las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa pública, el cual seguirá el protocolo de validación y confiabilidad. En lo social esta investigación tendrá un impacto significativo debido a que se intervendrá de una manera directa en la población, ya al renovar las relaciones interpersonales a través de técnicas de comunicación asertiva, se verá reflejado en el clima dentro y fuera de la institución educativa.

La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar si las técnicas de comunicación asertiva mejoran las relaciones interpersonales en los docentes de nivel secundario en la institución educativa nacional

Cuyos Objetivos Específicos:

1. Identificar el nivel de relaciones interpersonales y sus dimensiones (Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente) en los docentes de nivel secundario en la institución educativa nacional
2. Implementar las técnicas de comunicación asertiva para los docentes de nivel secundario en la institución educativa nacional.
3. Evaluar el nivel de relaciones interpersonales y sus dimensiones (Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente) en los docentes de nivel secundario después de aplicar las técnicas de comunicación asertiva mediante un post test.
4. Comparar el nivel de relaciones interpersonales y sus dimensiones (Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente) en los docentes de nivel secundario alcanzado en el pre test y post test para medir la influencia de las técnicas de comunicación asertiva.

Cuya hipótesis es la siguiente: Las técnicas de comunicación asertiva mejoraran las relaciones interpersonales en los docentes de nivel secundario de las I.E. Juan Pablo Vizcardo Guzman y Zea.

II. MÉTODO

1.1. Tipo y diseño de investigación

Por otra parte, el tipo de estudio que empleado es de tipo aplicada, diseño pre experimental I, con un enfoque cuantitativo deductivo, por lo que se utilizó investigaciones y conocimientos de autores sobre las variables dependientes e independientes de estudio, plasmando de esta manera los conocimientos recaudados sobre las técnicas de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales.

Igualmente, este tipo de investigación es identificado porque lleva intenciones prácticas, es por esta razón, que se hace un estudio profundo para poder intervenir directamente, tomar decisiones cuya única finalidad es buscar la mejora de la realidad identificada y de estudio. (Carrasco 2009).

De la misma forma el diseño metodológico llevado a cabo en esta investigación fue Pre experimental, utilizando la aplicación de un pre y post test en solo un grupo de intervención.

Se tomará solo una variable para poder analizarla y no se contará con un grupo de control como en otros diseños metodológicos, así sostuvo Gómez (2009). El esquema propuesto es el siguiente:

GE: O ₁ X O ₂

Dónde:

GE: Grupo de estudio

O₁: Pre test aplicado al grupo de estudio

X: Programa de Técnicas de comunicación asertiva

O₂: Post test aplicado al grupo de estudio.

1.2. Operacionalización de variables

Tabla N^a 1. Operacionalización de la Variable Independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Relaciones interpersonales	Se refiere a las interrelaciones mutuas que se brindan en dos o más individuos adentro del entorno laboral o social que forja confianza, es decir, ingresa en su vida a la vez que deja que ese otro individuo entre en la suya y que impliquen la habilidad para comunicarse consiguientemente, al atender, la solución de problemas y la locución auténtica (Dalton, 2007)	La presente variable esta operacionalizada mediante las dimensiones siguientes: Habilidades Comunicativas, Compromiso Organizacional, Estilos de liderazgo	Habilidades Comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva. • Comunicación empática • Apertura de escucha 	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal
			Compromiso Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso laboral • Compromiso colectivo 	8,9,10,11,12,13,14	
			Liderazgo Docente	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades personales • Capacidades profesionales 	15,16,17,18,19,20	

Tabla N^o 2. Operacionalización de la Variable Dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Técnicas de Comunicación Asertiva	La asertividad es lo que permite interactuar a un individuo en base a sus intereses personales o los intereses de la organización donde desempeña su trabajo, recalando que se tiene en cuenta los derechos, valores y emociones de las demás personas, o colaboradores, es por ello que cualquier decisión asertiva tiene en cuenta a las partes involucradas y las consecuencias de la misma. , Fernández (1990)	Actividades de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales a través de talleres	Fundamentación teórica Objetivo Técnicas	La comunicación en las relaciones Humanas (Fernández 1990) Como desarrollar la asertividad positiva: Técnicas prácticas para el éxito personal (R. Lloyd 1998) <hr/> Determinar si las técnicas de comunicación asertiva mejoran las relaciones interpersonales en los docentes de nivel secundario en la institución educativa nacional <hr/> Habilidades Asertiva: Verbal y no verbal Intereses Personales Y de la empresa: Valores Derechos Emociones Principios de Liderazgo (Técnicas): Habilidades del líder (Personal) <ul style="list-style-type: none"> • Autoconfianza • Autocritica • Objetividad • Asertividad • Firmeza • Retroalimentación (Para la dirección de grupos) <ul style="list-style-type: none"> • definición clara de la misión y valores • definición de objetivos a lograr • presencia directiva • Acciones institucionales.

Metodología	Colaborativo Dinámicas Casos Vivenciales
Implementación	Actividades: Sesiones de Técnicas de Comunicación asertiva. Tiempo de Aplicaciones: 20 minutos aproximadamente Recursos: Humanos Y materiales
Evaluaciones	Ficha de observación

1.3. Población y muestra

Por lo consiguiente la investigación trabajo con una población pequeña, y cuando dicha población de estudio es pequeña, se nos es necesario analizar a la totalidad de individuos pertenecientes a la población, así afirmo Mc Guigan (1996). Por tanto, Tamayo y Tamayo (2001), precisa una muestra como un ligado de características elegidas con la finalidad de indagar sobre la población previamente seleccionada.

Por lo que este estudio ejecutado pertenece a este tipo de muestra, el tipo de muestreo utilizado es no probabilístico por conveniencia, estuvo integrada por los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y Guzman zea, cuya totalidad de población es de 40 docentes, por lo que se utilizó una selección intencionada.

Tabla Nª 3. *Población de docentes del nivel secundario de la institución educativa*

Sexo	f	%
Hombres	25	55%
Mujeres	15	45%
TOTAL	40	100%

Fuente: *Cuadro de asignación de docentes*

1.4. Técnica e Instrumento para la recolección de datos, validez y confiabilidad

En esta tesis se empleó la técnica de observación directa, verificándolos con una lista de observación, para que, de esta manera, podamos tener un control de los cambios al momento de la aplicación de nuestros talleres, llevando acabo las técnicas de comunicación asertivas planteadas.

Se empleó como instrumento el cuestionario, teniendo en su interior un grupo de interrogantes con diversos ítems, hechos detalladamente para plasmar lolas evidencias encontradas y aspectos que son relevantes para el proceso adecuado de la investigación que pretendamos hacer. (Pérez, 1991)

Por consiguiente, el instrumento para evaluar la variable dependiente, fue el cuestionario de evaluación de las relaciones interpersonales, permitiendo de esta manera evaluar el nivel de relaciones interpersonales que presentan los docentes de la institución educativa, considerando, habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente como dimensiones.

1.5. Procedimiento

En relación al procedimiento utilizado se realizó el diagnóstico respectivo aplicando el instrumento denominado cuestionario de relaciones interpersonales para evaluar la variable dependiente que es relaciones interpersonales, el cual permitió justificar y argumentativamente la problemática local y dar respuesta al planteamiento de la variable independiente técnicas de comunicación asertiva en donde se formulara y aplicaran las estrategias propuestas.

El cuestionario cuenta con 5 alternativas de respuestas basadas en la escala de Likert siendo estas las siguientes: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, total desacuerdo, las cuales serán aplicadas en dos momentos, antes de aplicar la propuesta (pre test) y procesado a través del programa SPSS versión 25 y después de aplicar la propuesta (post test).

La variable independiente (Técnicas de comunicación asertiva) será manipulada para proponer mejoras que serán aplicadas en la variable dependiente (Relaciones interpersonales) a través de técnicas en la muestra de 40 docentes.

1.6. Método de análisis de datos

Para lograr ello, los métodos de análisis de datos empleados fue la recolección de datos empleado el cuestionario, para continuar con el baseado de datos en el Excel 2016, para finalizar este proceso, se procedió a la exportación al software SPSS en su versión 25, con lo cual se encontró la media, aritmética y desviación estándar.

1.7. Aspectos éticos

De igual importancia, este estudio tiene como principios éticos de la investigación científica como la veracidad, pues las investigaciones encontradas de la realidad problemática, no fueron manejadas por el autor, se reservaron las identidades de los participantes en este estudio, fue con un consentimiento informado, ya que los participantes tuvieron el conocimiento e información previa para la aplicación del instrumento, recalcando que la finalidad es con propósitos de estudio y como acotación final, respeto la posesión intelectual de los autores citados

III. RESULTADOS

1.1. Objetivo Especifico N° 1. Diagnosticar el nivel de relaciones interpersonales y sus dimensiones (Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente) en los docentes del nivel secundario en la institución educativa nacional

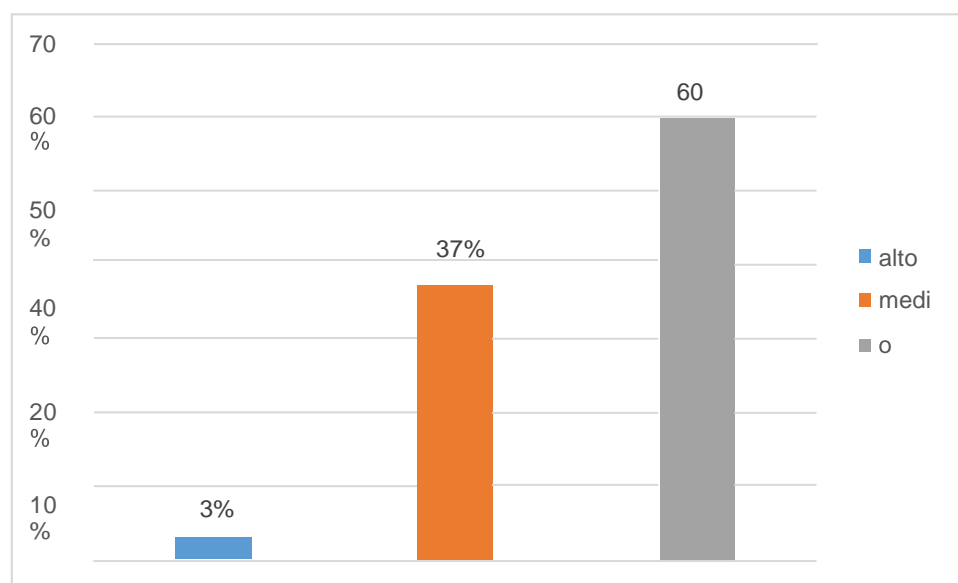


Figura N° 1. Nivel General de Relación Interpersonal

Interpretación: Se puede visualizar que, los docentes del nivel secundario en la institución educativa nacional, obtuvieron un 60% en nivel bajo en sus relaciones interpersonales, el 37% se sitúa en el nivel medio y el 3% restante ubicado en el nivel alto, estableciendo que los docentes de la institución educativa nacional, se ubican principalmente en el nivel bajo (60%), lo que evidencia la deficiencia en sus relaciones interpersonales, la falta de una adecuada comunicación asertiva al momento de emitir un mensaje a su jefe inmediato, pares y toda la institución en general, no teniendo en cuenta la carga emocional del mensaje que se quiere dar a conocer al receptor.

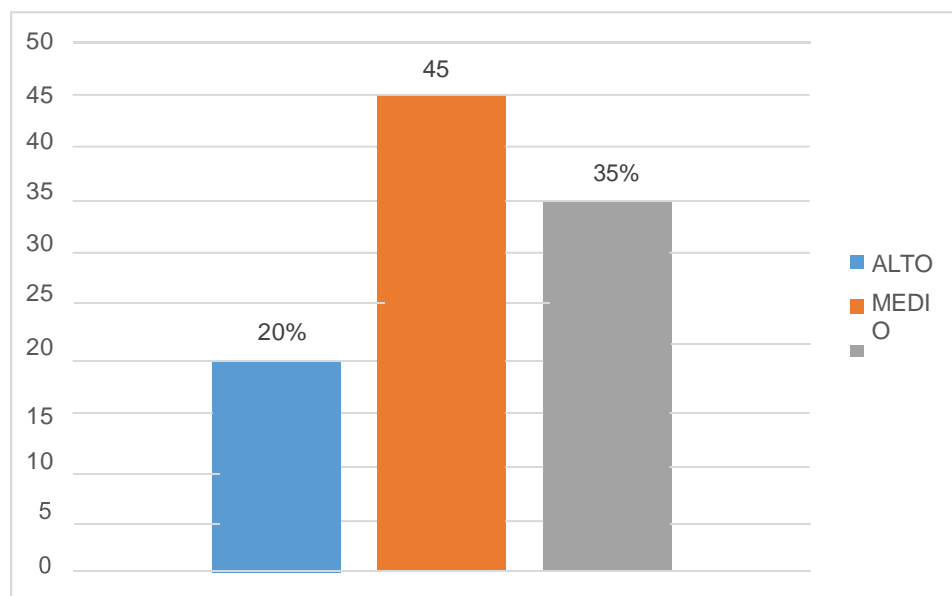


Figura N^a 2. Nivel de Relación Interpersonal, Dimensión Habilidades Comunicativas.

Interpretación: Se visualiza que el 45% de docentes se encontraron en el nivel medio, el 35%, se sitúan en el nivel bajo, el 20% de docentes de la institución educativa nacional está ubicada en un nivel alto, evidenciando que, las habilidades comunicativas de los docentes de la institución educativa nacional, se ubica principalmente en el nivel medio (45%), indicando que presentan un término medio en expresar sus ideas asertivamente de manera verbal y sus gestos o posturas corporales evidencian incompatibilidad con las personas que se relacionan.

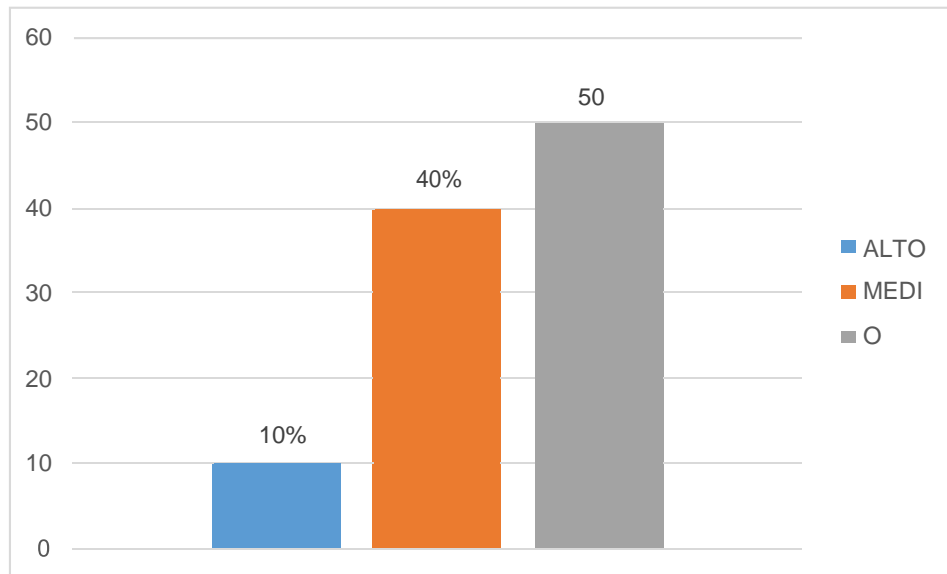


Figura N^a 3. Nivel de Relación Interpersonal, Dimensión Compromiso Organizacional.

Interpretación. Se puede observar que, el 50% de docentes del nivel secundario en la institución educativa nacional, se ubica en un nivel bajo, el 40% de docentes se halla en el nivel medio, el 10% restante se posiciona en el nivel alto, estableciendo que el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa nacional, se ubica principalmente en el nivel bajo (50%), detectando de esta manera su escasa identificación con la institución y sus metas y propósitos personales no van de acorde con los de la institución educativa nacional, causando esto, la individualización entre, colaborador e institución.

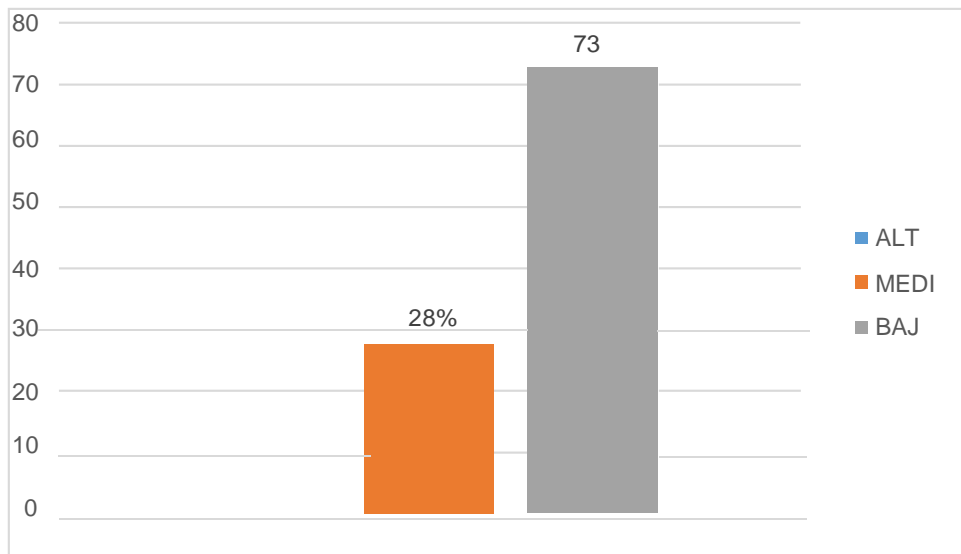


Figura N^o 4. Nivel de Relación Interpersonal, Dimensión Liderazgo Docente

Interpretación. Se puede visualizar que un 73% de la población de docentes del nivel secundario de la institución educativa, se ubica en un nivel bajo, 28% de docentes en la institución educativa nacional, se hallan en el nivel medio, y el 0% de los docentes en el nivel alto, estableciendo que el liderazgo docente de la población de estudio, se ubica principalmente en el nivel bajo (73%), evidenciando de esta manera, la carencia de liderazgo docente, lo que implica la falta de impacto positivo en sus compañeros, el desarrollo del direccionamiento hacia el cumplimiento de metas u objetivos institucionales e inspiración a las personas de su entorno laboral, poniendo al de esta manera, mayor atención, para mejorar, esta dimensión.

1.2. Objetivo Especifico N° 2. Implementar las técnicas de comunicación asertiva para los docentes de nivel secundario en la institución educativa nacional.

Tabla N° 4. *Diseño del Programa de Comunicación Asertiva*

TALLERES	OBJETIVO DEL TALLER	N° SESIÓN	NOMBRE DE LA SESIÓN	OBJETIVOS DE LAS SESIONES	INSTRUMENTOS DE SUPERVISIÓN
LA COMUNICACIÓN	Lograr que los docentes comprendan la importancia del	1	“Lo que digo ¿Crea o destruye?”	Lograr que los docentes comprendan la importancia del manejo asertivo de la comunicación verbal	Guía de observación
	manejo asertivo de la comunicación verbal	2	“El silencio dice mucho”	Conseguir que los docentes tengan la capacidad de comunicar asertivamente con la comunicación no verbal	
VALORES, DERECHOS Y EMOCIONES	Conseguir que los docentes de nivel secundario interioricen el impacto positivo	3	“Reviviendo valores”	Que los docentes participantes consigan revivir los valores ya existentes en ellos	Lista de cotejo
	en conocer sus valores, derechos y a raíz de ello	4	“¿Cuál es mi límite?”	Enfocar a los docentes que sus derechos son importantes en las adecuadas relaciones interpersonales	
			manejar sus	emociones.	

5

“Un auto llamado
emociones”

Lograr

es y la expresen adecuadamente

q
u
e
l
o
s
d
o
c
e
n
t
e
s
m
a
n
e
j
e
n
s
u
s
e
m
o
c
i
o
n



AUTOCONFIANZA	Lograr que los docentes creen en sí mismos.	6	“Yo creo en mi”	Lograr que los docentes creen en sí mismos	Inventario de indicadores
	Alcanzar que los docentes del nivel secundario	7	“Autocrítica”	Desarrollar un pensamiento crítico en sí mismos	
AUTOCRÍTICA Y OBJETIVIDAD	desarrollen un pensamiento crítico y de parcialidad en la toma de sus decisiones.	8	“Objetividad”	Obtener la parcialidad en la toma de decisiones de los docentes	Guía de observación
	Concientizar que los docentes	9	“Nos tenemos que entender”	Concientizar la importancia de la asertividad en cualquier ámbito y manera	
ASERTIVIDAD Y FIRMEZA	conozcan la importancia de la asertividad y la voluntad inquebrantable de decisión	10	“Me mantengo firme en mi decisión”	Lograr que los docentes tenga una voluntad inquebrantable ante cualquier situación utilizando la asertividad	Inventario de indicadores
ANÁLISIS Y DIRECCIÓN	Conseguir que los docentes de nivel secundario ayuden a identificar las	11	“Tus defectos son”	Conseguir que los docentes puedan ayudar a sus compañeros a identificar sus debilidades de una manera asertiva Lograr que los docentes comprendan e	Guía de observación

debilidades de sus

par

es de una manera asertiva y esclarecer la

12

“¿A dónde me
dirijo?”

interioricen
como la
asertivida
d influye
en el
direcciona
miento de
vida que
tienen

	dirección que pueden tomar en sus vidas.				
OBJETIVOS CLAROS Y TRATO CON JEFES	Conseguir que los docentes de nivel secundario esquematicen sus objetivos y puedan manejar situaciones tensas con sus jefes directos.	13	“Mi lista de objetivos”	Hacer que los docentes puedan identificar y esquematizar los objetivos para lograr su metas	
	Lograr que los docentes se involucren de una manera activa y asertiva en las actividades institucionales	14	“Presencia directiva”	Hacer que los docentes puedan manejar la situación con sus autoridades	Lista de cotejo
ASERTIVIDAD Y FIRMEZA	Lograr que los docentes se involucren de una manera activa y asertiva en las actividades institucionales	15	“Acciones institucionales”	Lograr que los docentes se involucren de una manera activa y asertiva en las actividades institucionales	

Fuente : Elaboración Propia

1.3. Objetivo Especifico N°3. Evaluar el nivel de relaciones interpersonales y sus dimensiones (Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente) de los docentes de nivel secundario después de aplicar las técnicas de comunicación asertiva mediante un post test.

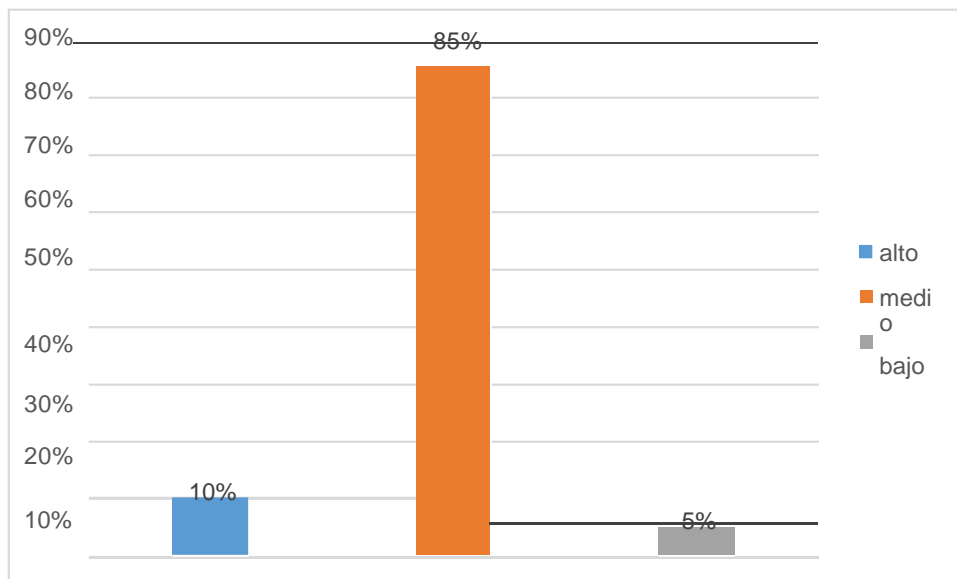


Figura N° 5. Nivel General de Relación Interpersonal del post test.

Interpretación:

Se puede visualizar a los docentes del nivel secundario en la institución educativa nacional, que obtuvieron un 85% en el nivel medio en sus relaciones interpersonales, el 10% se coloca en el nivel alto y como final, el 5% sobrante ubicado en el nivel bajo, estableciendo que los docentes de la institución educativa nacional, se ubican principalmente en el nivel medio (85%), lo que evidencia la mejora y tendencia al aumento para la mejora de sus relaciones interpersonales, el avance en la utilización de una adecuada comunicación asertiva al momento de emitir un mensaje a su jefe inmediato, pares y toda la institución en general, teniendo en cuenta la carga emocional del mensaje que se quiere dar a conocer al receptor.

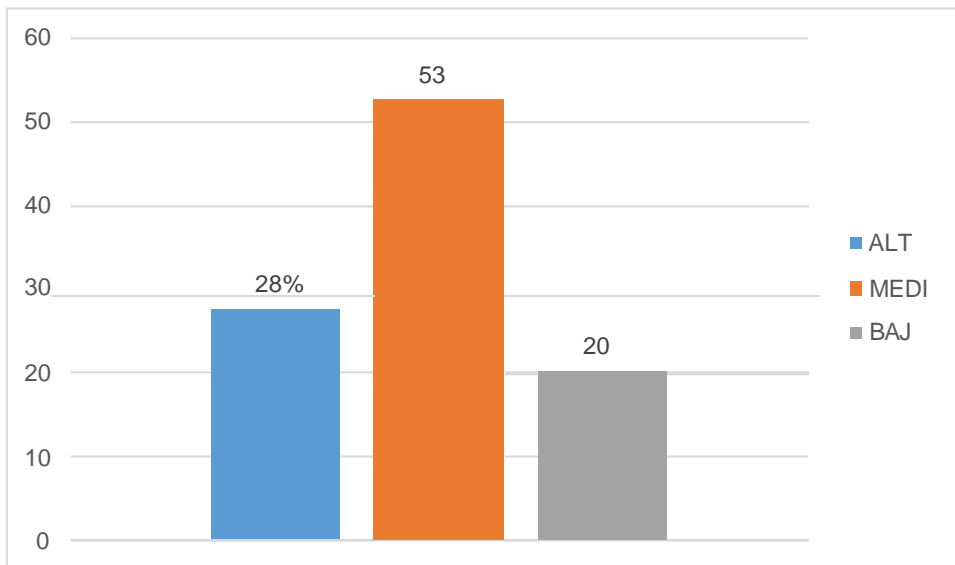


Figura N^o 6. Nivel de Relación Interpersonal, Dimensión Habilidades Comunicativas.

Interpretación:

Se consigue visualizar que el 53% de docentes de la institución educativa se sitúan en el nivel medio, el 28%, se ubican en el nivel alto, y por último el 20% de docentes de la institución educativa nacional se ponen en el nivel bajo, demostrando de esta manera que las habilidades comunicativas de los docentes de la institución educativa nacional, se ubica principalmente en el nivel medio (53%), indicando que presentan un término medio con tendencia a mejorar al momento de expresar sus ideas asertivamente de manera verbal y sus gestos o posturas corporales evidencian compatibilidad con las personas que se relacionan.

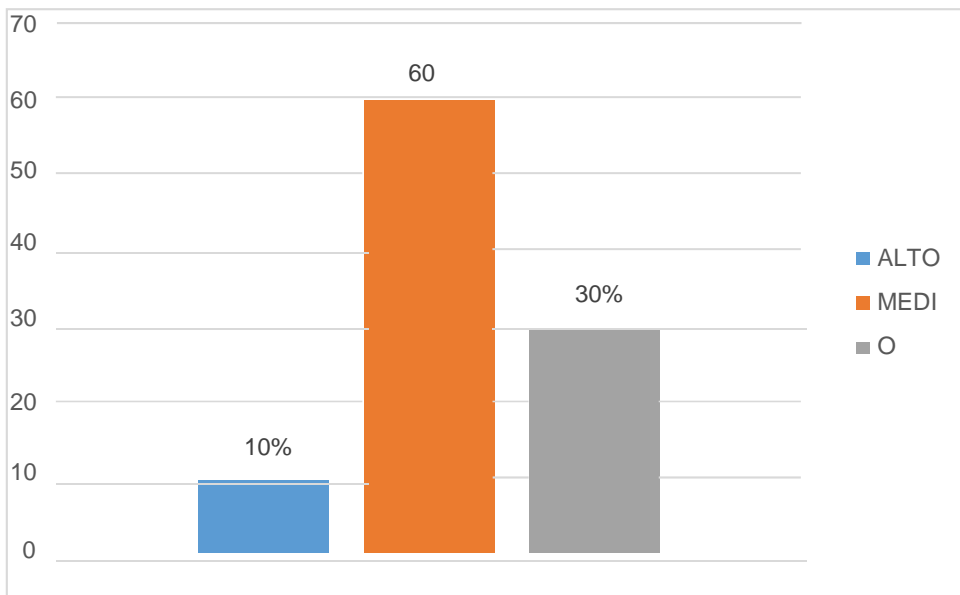


Figura N^a 7. Nivel de Relación Interpersonal, Dimensión Compromiso Organizacional.

Interpretación. Se puede observar que, el 55% de docentes del nivel secundario en la institución educativa nacional, se ubica en el nivel medio, 30% de la población se encuentra en un nivel bajo, el 15% restante se encuentra el nivel alto, estableciendo que el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa nacional, ubicándose principalmente en el nivel medio (55 %), detectando de esta manera su mejora en la identificación con la institución en las metas institucionales y sus propósitos personales se empiezan a encaminar de acorde con los de la institución educativa nacional, causando esto, el trabajo en conjunto entre, colaborador e institución.

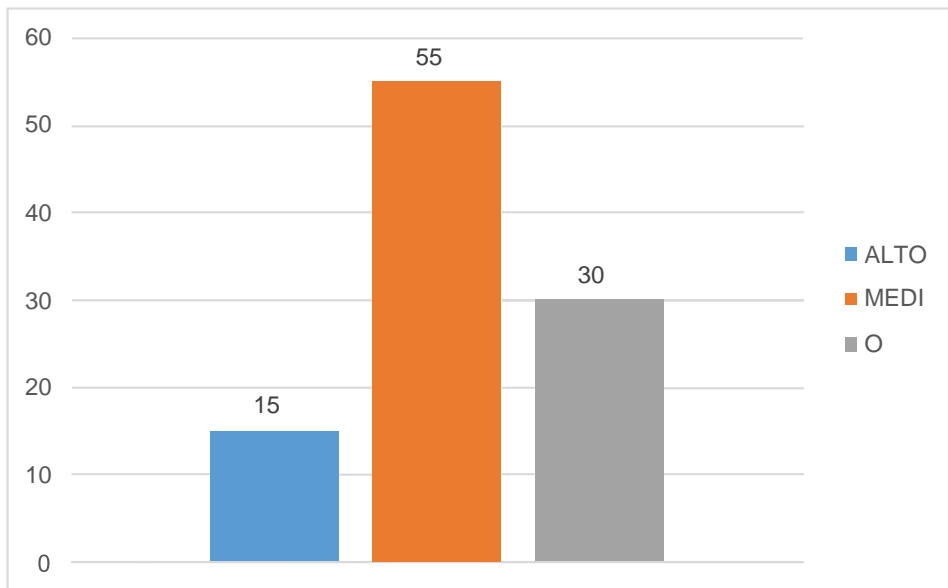


Figura N^o 8. Nivel de Relación Interpersonal, Dimensión Liderazgo Docente

Interpretación. Se puede visualizar que un 60% de la población, se ubica en un nivel medio, el 30% de docentes de la institución educativa nacional, se hallan en un nivel bajo, el 10% de los docentes en un nivel alto, estableciendo que el Liderazgo Docente de la población de estudio, se ubica principalmente en el nivel medio (60%), evidenciando de esta manera, la mejora de liderazgo Docente, lo que implica el crecimiento de impacto positivo en sus compañeros, el desarrollo del direccionamiento hacia el cumplimiento de metas u objetivos institucionales e inspiración a las personas de su entorno laboral.

1.4. Objetivo Especifico N° 4. Comparar el nivel de relaciones interpersonales y sus dimensiones (Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente) de los docentes de nivel secundario alcanzado en el pre test y post test para medir la influencia de las técnicas de comunicación asertiva.

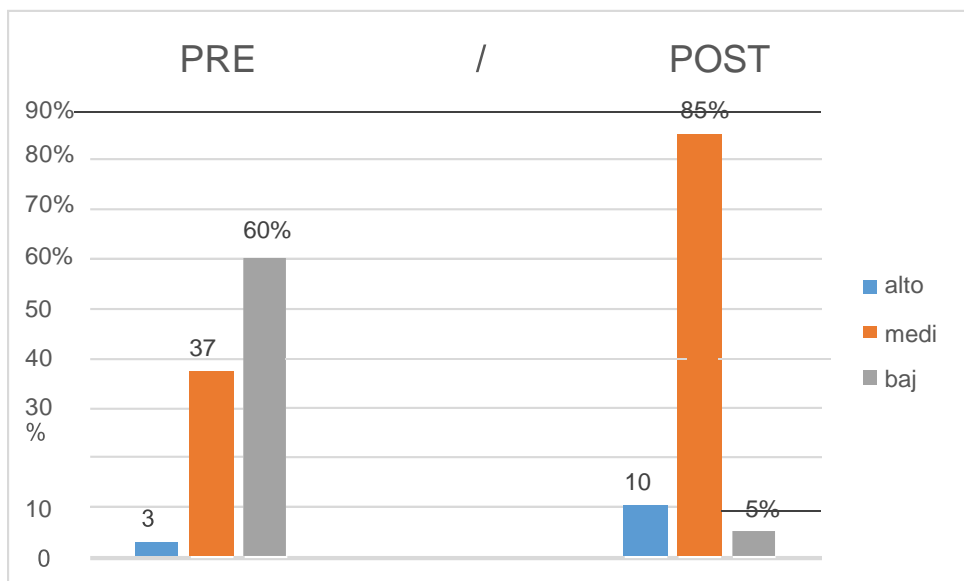


Figura N° 9. Cuadro comparativo de Relaciones Interpersonales etapas Pre y Post Test

Interpretación. Se puede visualizar en los docentes del nivel secundario en la institución educativa nacional, que se detectó en un inicio el 60% de nivel bajo predominante en la población de estudio, evidenciando la necesidad de intervención para la búsqueda de mejoras, al finalizar en totalidad la intervención con las técnicas de comunicación asertiva, se observa las mejoras, teniendo inicialmente un 60% de nivel bajo en las relaciones interpersonales predominante, como ya mencionado con anterioridad y obteniendo al final un 85% en el nivel medio con tendencia ubicarse en el nivel alto, lo que predice la tendencia al aumento para la mejora de sus relaciones interpersonales, el avance en la utilización de una adecuada comunicación asertiva al momento de emitir un mensaje a su jefe inmediato, pares y toda la institución en general, teniendo en cuenta la carga emocional del mensaje que se quiere dar a conocer al receptor, generando de esta manera un efecto en cadena, lo que se refiere, a lo siguiente, mientras mejor sean las relaciones interpersonales entre docentes, mejor impacto tendrán en sus alumnos, y por ende en toda la institución educativa.

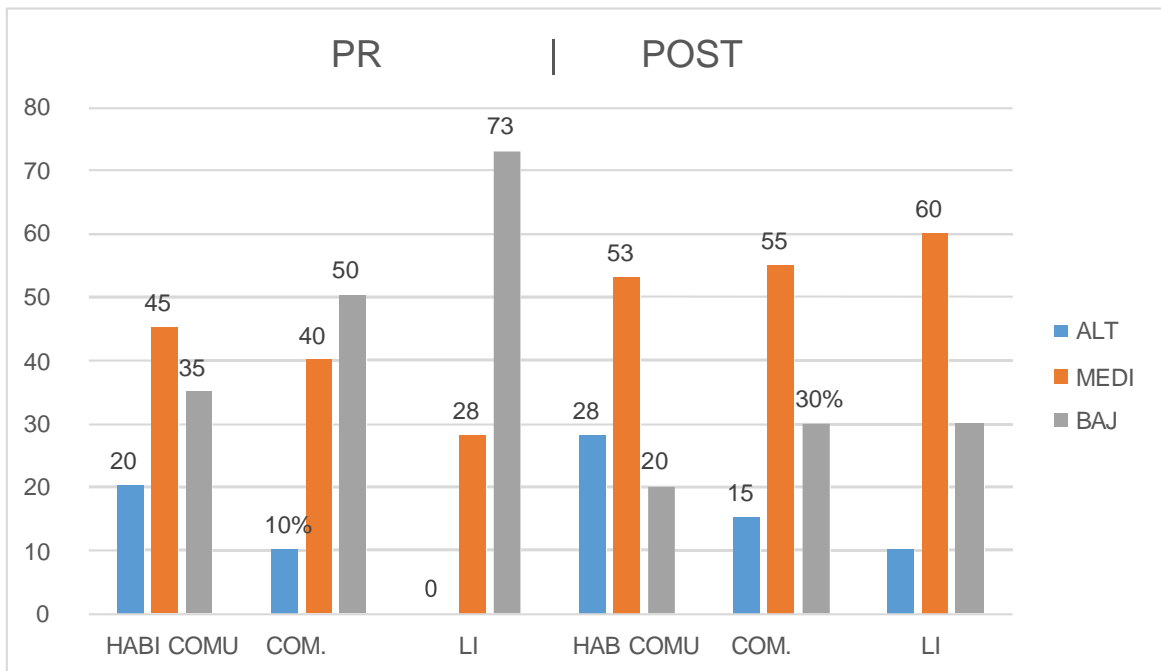


Figura N^o 10. Cuadro comparativo de Relaciones Interpersonales etapas Pre y Post Test. Dimensiones

Interpretación. Se puede visualizar que, se detectó la variación en sus respectivas dimensiones al finalizar la intervención con el programa de técnicas de comunicación asertiva, en lo que respecta a su primera dimensión, Habilidades Comunicativas, se inicia con un 45% en el nivel medio predominante y concluyendo con un 53% en el mismo nivel, demostrando de esta manera que las habilidades comunicativas de los docentes de la institución educativa nacional, se ubica actualmente en el nivel medio (53%), indicando que presentan un término medio con tendencia a mejorar al momento de expresar sus ideas asertivamente de manera verbal y que sus gestos o posturas corporales evidencian compatibilidad con las personas que se relacionan, como segunda dimensión, Compromiso Organizacional se inicia con un 50% en nivel bajo y un 55% en el nivel medio al finalizar, estableciendo que el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa nacional, se ubica principalmente en el nivel medio (55%), detectando de esta manera su mejora en la identificación con la institución en las metas institucionales y empezando a correlacionar con sus propósitos personales, un 73% en el nivel bajo, con respecto a la dimensión de Liderazgo Docentes, y terminado con un 60% ubicándose en un nivel medio, evidenciando de esta manera, la mejora de liderazgo Docente, lo que implica el crecimiento de impacto positivo en sus compañeros, el desarrollo del direccionamiento hacia el cumplimiento de metas u objetivos institucionales e inspiración a las personas de su entorno laboral.

1.5. Prueba de Hipótesis

1. Planteamiento de Hipótesis

H_1 : Las técnicas de comunicación asertiva mejoraran las relaciones interpersonales en los docentes de nivel secundario de las I.E. Juan Pablo Vizcardo Guzman y Zea.

2. Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla N^a 5. Prueba NPar

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
PRETEST - POSTEST	Rangos negativos	11 ^a	10,00	110,00
	Rangos positivos	8 ^b	10,00	80,00
	Empates	21 ^c		
	Total	40		

a. PRETEST < POSTEST

b. PRETEST > POSTEST

c. PRETEST = POSTEST

Tabla N^a 6. Prueba de Rango con Signo de Wilcoxon

Estadísticos de prueba^a

PRETEST - POSTEST	
Z	-,688 ^b
<u>Sig. asintótica(bilateral)</u>	<u>,006</u>

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

3. Comparamos con el valor p_valor:

Como el $p_valor = 0,006 < 0,05$ entonces se rechaza H_0

4. Conclusión:

Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0,491 entonces se acepta la hipótesis de trabajo. Por lo tanto, afirmando que el Programa de Técnicas de comunicación asertiva mejoro las habilidades interpersonales.

IV. DISCUSIÓN

Hoy en día una de los temas más esenciales, pero que poco a poco se está dejando a un lado, es la comunicación asertiva, olvidamos de a pocos, la importancia y el impacto positivo que este genera, si es utilizado de una manera adecuada, así como lo afirma, Wiemann (2010) la comunicación asertiva sirve para obtener una comunicación efectiva, no solo se trata de tener sentido común, también es necesario el manejo aparente de los sentimientos, paráfrasis y conductas para que de esta manera podamos satisfacer las necesidades de ambas partes que intervienen en la comunicación.

Por otro lado, las relaciones interpersonales es algo inevitable en los seres humanos, donde, si no tenemos relaciones interpersonales, no existiría, ni se formaría una sociedad, es lo que diariamente practicamos, conscientes o inconscientemente, es algo sustancial para el desarrollo personal y en conjunto de individuos, así lo afirma Amorós (2007) y Gadow (2010).

Por ello, el programa de técnicas de comunicación asertiva aplicado en docentes del nivel secundario de una institución educativa en un estudio, responde a un diagnóstico situacional realizado en base al cuestionario de relaciones interpersonales, la cual evalúa tres dimensiones esenciales y básicas, para tener una medición exacta, y detectar el nivel de relaciones interpersonales, que la población de estudio presenta, así lo afirma Arce y Malvas (2014).

De acuerdo con los resultados obtenidos en base al resultado general de las relaciones interpersonales en los docentes de nivel secundario en la institución educativa, se obtuvo fue un 60% de nivel bajo predominante en sus relaciones interpersonales inicialmente, al intervenir con el programa de las técnicas de comunicación asertiva, y medir posteriormente, aplicando el post test, se obtuvo un 85% en el nivel medio, predominante en sus relaciones interpersonales, evidenciando una mejora significativa, logrando con éxito el objetivo general. Dichos resultados son comparables con los descritos por Guillermo y Alberto (2018) en su estudio: "Estrategias de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N 86686 Señor de la Soledad", donde concluye que el 28% de los docentes mantiene un nivel comunicativo intrapersonal y un 4% una comunicación grupal y organizacional respectivamente. Lo que evidencia la mejora significativa en sus relaciones interpersonales, gracias al canal importante, como lo es la comunicación asertiva, existiendo diversas maneras de dar el mensaje, estos mensajes empleados por los emisores, tendrán diversos canales, dependiendo la forma en que se pretenda dar a conocer el mensaje. De esta manera la comunicación forma el puente más notable para el transporte de recados enviados por los mismos colaboradores (Albores, 2005). Evidenciando de esta manera, la efectividad de las técnicas de comunicación asertiva en las relaciones interpersonales, como: Habilidades del líder (Personal) a) autoconfianza, b) autocrítica, c) objetividad, d) asertividad, e) firmeza, f) retroalimentación, (Para la

dirección de grupos) a) definición clara de la misión y valores, b) definición de objetivos a lograr, c) presencia directiva, d) Acciones institucionales, así lo señaló (R. Lloyd,1998).

Para dar cumplimiento del análisis hecho en el resultado general, fue necesario medir las dimensiones que conforman las relaciones interpersonales, siendo la primera: habilidades comunicativas, se inicia con un 45% en el nivel medio predominante y concluyendo con un 53% en el mismo nivel, demostrando de esta manera que las habilidades comunicativas de los docentes de la institución educativa nacional, se ubica actualmente en el nivel medio (53%), evidenciando la mejora después de la intervención con el programa planteado, dicho análisis difiere y rechaza con lo realizado por Peralta (2017) en su investigación: “Estrategias de aprendizaje y habilidades comunicativas en los docentes de matemáticas, según las perspectivas de los estudiantes matriculados en los cursos de matemática de la facultad de Ingeniería de la Universidad Continental”, donde concluye que el 68.11% de los estudiantes tienen la percepción que los docentes no presentan un adecuado canal de comunicación pues el docente no permite interactuar con los estudiantes, siendo solamente informativa, además se tiene que un 60.14% de ellos también opinan que el docente de matemática, no utiliza la habilidad corporal (gestos del rostro y cuerpo), para transmitir los conocimientos a los estudiantes del aula. Teniendo de esta manera un comparativo, donde en ambos casos, la implementación de técnicas o estrategias, tienen impactos diferentes, en el primero es positivo y en el segundo no se obtuvo resultados de mejora, examinando el valor que obtiene la comunicación, para las relaciones humanas, es necesario el avance de las habilidades comunicativas. Las que contienen no solo el uso de las habilidades verbales, al mismo tiempo se desarrolla las habilidades no verbales y para verbales. Incluso se ha verificado en investigaciones acerca del impacto que poseen las organizaciones, la dirección del lenguaje no verbal Dalton (2007).

Como segunda dimensión, tenemos al Compromiso Organizacional, donde se inicia con un 50% en nivel bajo y un 55% en el nivel medio al finalizar con la intervención del programa de técnicas de comunicación asertiva, estableciendo que el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa nacional, se ubica principalmente en el nivel medio (55%), lo que concuerda y se acepta con lo investigado por Quispe (2019) en su tesis: “El compromiso organizacional en la comunicación organizacional de los profesores de la institución educativa N° 40164 José Carlos Mariátegui del distrito de Paucarpata de Arequipa”, cuya conclusión más importante fue la existencia de una correlación directa y significativa de Pearson $r = 0,54$ positiva moderada entre nivel de compromiso organizacional y nivel de comunicación organizacional, deduciendo y verificando que los docentes de ambos estudios realizados, tienen como relevancia a la comunicación, generando cambios de mejoras e identificación con la institución donde se desarrolla profesionalmente, ya que

el compromiso organizacional, está definido como el grado de identificación personal de un individuo con la empresa donde labora, en correspondencia a sus propósitos y metas, Amorós (2007). El anhelo al igual que la ambición de los colaboradores es persistir como componente de una organización que emplea en la actualidad. De la misma forma, compone la lealtad y la identificación de los colaboradores con el trabajo que realiza, afines con las políticas organizacionales Gadow (2010).

Como última y tercera dimensión, tenemos al Liderazgo Docente, teniendo un 73% en el nivel bajo inicialmente, al terminar con la aplicación y desarrollo del programa de técnicas de comunicación asertiva, se obtuvo un 60% ubicado en un nivel medio, lo que concierne y se asiente con lo indagado por Herrera (2019) en su análisis: “Liderazgo docente y calidad educativa en la Red 27- UGEL 04 – COMAS”, cuya conclusión fue la existencia de relación entre liderazgo docente y la calidad educativa ($r = 0,891$ y $\text{Sig.} = 0,000$) confirmando que la comunicación asertiva influye de manera positiva en el liderazgo docente, al existir un adecuado liderazgo docente, la calidad educativa aumentaría, ya que se evidenció la correlación relevante en ambas, es así que, el modo o cualidad de dirigir del docente, influye en la seguridad o desequilibrio a los compañeros de la organización. En la organización el líder debe direccionar e inspirar a los colaboradores practicando un liderazgo efectivo. Este estilo es un ejemplo de conducta que asume el líder dentro de la organización que pueda estar prestando sus servicios Dalton y otros (2007).

V. CONCLUSIONES

1. Se encontró un nivel bajo de Relaciones Interpersonales en los docentes de la Institución Educativa, evidenciando el descuido y escasa intervención en sus Habilidades comunicativas, Compromiso Organizacional y Liderazgo Docente, siendo este último, una de las dimensiones más afectadas, lo que reforzó, la pronta intervención en las Relaciones Interpersonales, pero dando mayor atención en esta última dimensión.
2. Se implementó las técnicas de comunicación asertiva para los docentes de nivel secundario en la institución educativa nacional, donde se desarrolló y aplicó, sesiones enfocadas a la empatía y al uso adecuado de las técnicas asertivas en el momento de comunicarse en su entorno laboral, para poder abarcar y realizarlo de acuerdo a la necesidad encontrada de la población de estudio.
3. Consecutivamente de la implementación de las técnicas de comunicación asertiva para la población de estudio, se evaluó el nivel de relaciones interpersonales mediante un post test, donde se ubicaron en un nivel medio predominante con tendencias a mejoras, en sus relaciones interpersonales, mejorando sus Habilidades Comunicativas, Compromiso Organizacional y su Liderazgo Docente, esto debido al planteamiento de estrategias que se utilizaron en el programa aplicado, donde se obtuvo una adecuada gestión del público participante, donde se ha tomado en cuenta dimensiones ya mencionadas con anterioridad.
4. Finalmente, al comparar el nivel de relaciones interpersonales de los docentes de nivel secundario alcanzado en el pre test y post test se confirmó la influencia de las técnicas de comunicación asertiva en la mejora de las relaciones interpersonales en los docentes del nivel secundario de la institución educativa.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director y sub director, ejecutar el programa de técnicas de comunicación asertiva, trimestralmente o anualmente, para que, de esta manera, se pueda obtener una mejora total en sus relaciones interpersonales, midiendo siempre las relaciones interpersonales, en qué nivel se inicia y en qué nivel se concluye, posteriormente de la aplicación del programa.
- Se recomienda a las Autoridades o profesional a cargo del bienestar de los docentes, tomar en cuenta las dimensiones como habilidades comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo docente, tratadas y analizadas en esta investigación, para poder adaptar futuras intervenciones (Programas, charlas, talleres o similares), para seguir con el avance de resultados de impacto positivos.
- Por último, se invita, a las autoridades (Director y Sub director) de la institución educativa, trabajar juntamente con el psicólogo designado en la institución educativa, creando y aplicando estrategias innovadoras, como la implementación lúdica en los talleres o desarrollo de talleres en las áreas de recreación de la institución educativa, que busquen siempre la constante mejora de los docentes, teniendo en cuenta que ellos son los que impactaran su entorno laboral y por ende a los estudiantes.

REFERENCIAS

- Acustik (2108) párr. 1 las relaciones interpersonales sanas son significativas para la salud de un individuo, tanto a nivel físico como emocional
- Aguilar (2018). “Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Olivos”
- Albores (2005). “Comunicaciones Interpersonales. Barcelona: Ideas apropiadas. Editorial”.
- Altman y Taylor (1973) “Teoría de la penetración (TPS) ”.
- Amorós (2007). “Comportamiento organizacional. Lima – Perú: Escuela de economía”.
- Andina (2017). “Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas”
- Arce y Malvas (2014). “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuela Gonzales Prada”
- Bach (2016). “Estrategias de relaciones interpersonales para el fortalecimiento de la comunicación interna en el área de logística del gobierno regional Lambayeque”
- Blogs Perú (2018) “Porque se quiebran las relaciones Humanas” Obtenido de: <http://blogs.peru.com/zefiro/2012/11/por-que-se-quiebran-las-relaciones-humanas.html>
- Calderón (2017). “Comunicación asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales en la unidad educativa Martha Bucaram de Roldos
- Cano (2018). “Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho”
- Carrasco y Carbone (2018). “Asertividad y estilos cognitivos de interacción social en docentes tutores de instituciones educativas nacionales de la ciudad de Lambayeque”.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). Relaciones humanas (3a ed.). México: Thomson.
- El comercio (2018, párr. 1) “Los celulares afectan las relaciones interpersonales, afirma estudio” Obtenido de: <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/celulares-afectan-relaciones-interpersonales-afirma-estudio-noticia-511608-noticia/>
- El comercio (2015). Obtenido de: <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/buena-red-amigos-retrasa-mortalidad-355844-noticia/>

- El país (2016) “El deterioro de las relaciones humanas” obtenido de:
https://elpais.com/elpais/2016/10/08/opinion/1475949879_506711.html
- Fernández (1990). “Asertividad: Un análisis teórico – Empírico”
- Gadow (2010). DII mas. La gestión del talento en tiempo de cambio. Buenos Aires: Granica
- Gestión (2018). “Estas son las cinco habilidades blandas para obtener un buen empleo” Obtenido de:
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-cinco-habilidades-blandas-obtener-buen-148690-noticia/>
- Guillermo y Alberto (2018). “Estrategias de comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N 86686 Señor de la Soledad”
- Herrera (2019) en su análisis: “Liderazgo docente y calidad educativa en la Red 27- UGEL 04 – COMAS”
- Kaspersky lab (2017) “Las redes sociales afectan y hasta reemplazan la comunicación con amigos y familiares”. Obtenido de: https://latam.kaspersky.com/about/press-releases/2017_kaspersky-lab-las-redes-sociales-afectan-y-hasta-reemplazan-la-comunicacion-con-amigos-y-familiares
- La sal (2016) “¿Cómo influyen las redes sociales en las relaciones personales?” Obtenido de:
<https://www.psicoterapialasal.com/blog/redes-sociales-y-relaciones-personales/>
- Mayorca (2009). “Influencia de los estilos de comunicación asertiva de los docentes en el aprendizaje escolar”
- Mc Gulgan (1996). Psicología experimental. México. Editorial Mc. Graw HII Hispanoamérica
- Méndez (2013) “Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario”
- Mendoza y Vásquez (2017). “Estrategias Motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la escuela profesional de tecnología médica de la facultad de ciencias de la salud”
- MX. (2018, párr. 2). “Malas relaciones interpersonales afectan la salud: Expertos” Obtenido de:
<https://www.informador.mx/tecnologia/Malas-relaciones-interpersonales-afectan-la-salud-expertos-20181107-0063.html>
- Paucar (2018). “Estilos de crianza y conducta asertiva en los estudiantes del tercer grado de Educación secundaria de la institución educativa privada María Auxiliadora”

- Peralta (2017) “Estrategias de aprendizaje y habilidades comunicativas en los docentes de matemáticas, según las perspectivas de los estudiantes matriculados en los cursos de matemática de la facultad de Ingeniería de la Universidad Continental, sede Huancayo Pérez, 1991: Pedagogía experimental. La medida en educación. Curso de adaptación. Uned. 106
- Perú 21 (2017) La violencia en el Perú va de aumento
- Quispe (2019) “El compromiso organizacional en la comunicación organizacional de los profesores de la institución educativa N° 40164 José Carlos Mariátegui del distrito de Paucarpata de Arequipa”
- RPP (2017): “Ugel Chiclayo promueve taller gratuito para mejorar la convivencia escolar” Obtenido de: <https://rpp.pe/peru/lambayeque/ugel-chiclayo-promueve-taller-gratuito-para-mejorar-la-convivencia-escolar-noticia-1032256>
- Riso (2002) “Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conductas asertiva” Obtenido de: <https://pdfs.semanticscholar.org/6e2b/8cd146942d31e5438518c417085b3f5f63d0.pdf>
- Rodriguez (2015). “La comunicación Asertiva en el proceso educativo de los jóvenes del 3er de bachillerato de la unidad educativa fiscal Juan montalvo de la ciudad de Guayaquil”
- Lloyd (1998). “Comunicación Asertiva- Colegio Universitario de cartago”
- Santiago (2016). “Comunicación asertiva y Satisfacción laboral del docente a nivel de la Red N 09 – Ugel”
- Tamayo y Tamayo (2001). El proceso de la investigación científica. Editorial Llmusa. México
- Wiemann (2010) La comunicación en las relaciones interpersonales. Editorial. Casa del libro

ANEXOS

Anexo 1. Resolución de Aprobación



RESOLUCIÓN DE CARRERA PROFESIONAL Nº242-2019-UCV-CH-PS

Chiclayo, 5 de Diciembre de 2019

VISTO

El registro de investigaciones presentado por el asesor de tesis de la Escuela Profesional Psicología Organizacional de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo; el cual solicita se emita la Resolución de Aprobación de Proyecto de Investigación;

Y CONSIDERANDO:

Que el artículo 31° del Reglamento de Investigación señala: SE ENTIENDE POR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EL PLAN QUE PRESENTA LA ELABORACIÓN SISTEMÁTICA DE UN PROBLEMA CIENTÍFICO CON UNA ESTRUCTURA TEÓRICA METODOLÓGICA EN LA CUAL SE DEFINE CLARAMENTE LOS COMPONENTES CIENTÍFICOS Y ADMINISTRATIVOS A PARTIR DE LOS CUALES SE PUEDE EVALUAR LA CALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Que en el Capítulo XI de la Directiva N° 001-2019-OPAI-UCV, señala: LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN APROBADOS CON RESOLUCIÓN, TENDRÁN UNA VIGENCIA DE HASTA 1 AÑO PARA QUE PUEDAN SER DESARROLLADOS.

Que el estudiante BRAVO INUMA JUNIOR LINO ha sustentado ante la docente Dra. KATHERINE CARBAJAL CORNEJO, obteniendo nota aprobatoria y ha cumplido con los requisitos establecidos por la Ley Universitaria Nº 30220 y el Reglamento de Investigación.

Por ello,

El coordinador de escuela estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas:

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: Aprobar el Proyecto de Investigación titulado: "TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL DISTRITO DE LA VICTORIA", cuya Línea de Investigación es: DESARROLLO ORGANIZACIONAL a cargo del estudiante BRAVO INUMA JUNIOR LINO del Programa de Estudios de Psicología Organizacional de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo.

ARTÍCULO 2°: Designar como docente asesor a la Dra. KATHERINE CARBAJAL CORNEJO del proyecto de Investigación mencionado en el Artículo Primero.

ARTÍCULO 3°: Comunicar a la coordinación de Grados y Títulos y Centro de Información, el nombre del Proyecto de Investigación y sea considerado para la obtención del título profesional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Mgtr. Marvin Joel Moreno Medina
Coordinador de la EP de Psicología
Campus Chiclayo

CC: N° 01-0339948-1/2019

ANEXO 2.

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

2. AUTOR

El presente cuestionario fue elaborado por Arce y Malvas y adaptado para la presente investigación por la autora de esta indagación.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. General

Determinar el nivel de relación que existe entre las Relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la I.E. N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén, 2017.

2.2. Específicos

— Diagnosticar el nivel de desarrollo de las Relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén.

— Evaluar el nivel de desarrollo de la Motivación laboral de los docentes de la institución educativa N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén.

— Identificar el nivel de relación que existe entre las Relaciones interpersonales y las dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de liderazgo; de la motivación laboral de los docentes de la I.E. N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén, 2017.

4. USUARIOS

Docentes de la I.E. N° 80382 "Carlos Alberto Olivares", de la ciudad de Chepén, 2017.

5. TIEMPO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta que es un instrumento tipo cuestionario, se aplicará un promedio de 45 minutos.

6. MODO DE APLICACIÓN

Tipo cuestionario.

7. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

La prueba escrita está constituida por 20 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las dimensiones de la motivación laboral, para que los docentes encuestados, opinen sobre estos rasgos.

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	PUNTAJE MÁXIMO
Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva. • Comunicación empática. <input type="checkbox"/> Apertura de escucha 	07 ítems (1 - 7)	35
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Compromiso laboral. <input type="checkbox"/> Compromiso colectivo. 	07 ítems (8 - 14)	35
Liderazgo docente	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Capacidades personales. <input type="checkbox"/> Capacidades profesionales. 	06 ítems (16 - 20)	30
Total		20	100

8. ESCALA

ESCALA GENERAL (Relaciones Interpersonales)

INTERVALO	VALORACIÓN
76 - 100	Alto
51 - 75	Medio
20 - 50	Bajo

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Habilidades comunicativas	Compromiso organizacional	Liderazgo docente
Alto	27 - 35	27 - 35	24 - 30
Medio	18 - 26	18 - 26	16 - 23
Bajo	07 - 17	07 - 17	06 - 15

9. VALIDACIÓN:

Por "Juicio de expertos".

ANEXO3. Protocolo de Permisividad Formal para la Aplicación de la Investigación en la Institución



INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE MENORES"
"JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMÁN ZEA
RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 3831 – 20 – 08 – 63
LA VICTORIA - CHICLAYO



DOCUMENTO DE AUTORIZACION

"TECNICAS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA"

Octubre, del 2019

Yo, PACO NOE SEMINARIO JIBAJA Identificado con el DNI 03221110, en mi cargo de Sub Director de la institución educativa nacional (Primaria y Secundaria) atreves de la presente autorizo al estudiante Junior Lino Bravo Inuma con DNI: 75479181 de la carrera profesional de Psicología organizacional, el desarrollo del proyecto de investigación "TECNICAS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA" brindándole todas las facilidades del caso, para el desarrollo óptimo y total de las sesiones programadas.

Se expide el documento con fines de investigación.

ATENTAMENTE.



Prof. Paco N. Seminario Jibaja
SUB DIRECTOR DE PRIMARIA

ANEXO 4. Fuente de Validación del Instrumento, a través del Criterio de Expertos

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar la adaptación del Cuestionario de Habilidades Sociales que forma parte de la investigación Técnicas de Comunicación Asertiva para mejorar las relaciones Interpersonales en la I.E. Juan Pablo Vizcardo y Guzman Zea de los docentes del nivel secundario.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradeceremos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Bredman Arzago Rojas

Formación Académica: Psicólogo Forense

Área de experiencia profesional: _____

Tiempo: 10 años

Cargo actual: Psicólogo Forense

Institución: Policia Nacional del Perú

Del instrumento a validar

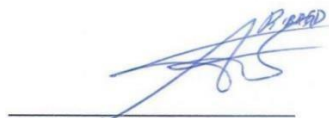
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ()

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()



Firma del Juez

149363

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento llamado:
"Cuestionario de Relaciones Interpersonales"

Como es de su conocimiento el instrumento es de gran relevancia para lograr los resultados que se pretende alcanzar y mejorar eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradeceremos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Alex Aulo Dios
Formación Académica: Psicólogo
Área de experiencia profesional: Organización
Tiempo: 10 años
Cargo actual: Dte.
Institución: Universidad Cesar Vallejo

Del instrumento a validar

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ()

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()



Firma del Juez

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el programa creado y titulado "UNA BUENA COMUNICACIÓN ASERTIVA CAMBIA EL RUMBO DE LAS COSA" que forma parte de la investigación "Técnicas de Comunicación Asertiva para mejorar las relaciones Interpersonales en los docentes de una institución educativa de la victoria"

Como es de su conocimiento el programa de intervención es de gran relevancia para lograr los resultados que se pretende alcanzar y mejorar eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradeceremos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Alex Avila Diaz
Formación Académica: Psicólogo
Área de experiencia profesional: 10 años Organizaciona
Tiempo: 10 años
Cargo actual: DTC
Institución: Universidad Cesar Vallejo

Del programa a validar

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir () No Aplicable ()



Firma del juez

ANEXO 5. DATA DE PRE TEST

PRE TEST DATA - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Borrar

AB2

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X
1		1																						
2																								
3	1	2	4	3	2	2	1	2	3	4	4	4	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	52 medio	
4	2	1	5	1	2	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	47 bajo	
5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	3	4	3	4	3	2	3	1	1	3	1	44 bajo	
6	4	3	2	3	1	1	2	2	4	4	4	4	3	5	1	1	2	2	3	3	3	3	53 medio	
7	5	3	3	2	2	1	3	3	4	5	3	5	4	4	3	2	2	2	2	2	1	3	57 medio	
8	6	3	1	3	1	3	2	3	3	4	4	4	5	4	1	4	3	1	1	1	1	1	52 medio	
9	7	3	1	3	2	2	3	3	3	5	4	2	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	47 bajo	
10	8	2	3	3	1	3	2	3	3	4	3	2	5	3	5	4	1	1	1	1	1	1	49 bajo	
11	9	3	4	2	5	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67 medio	
12	10	2	2	5	5	5	5	5	3	5	4	5	2	3	4	1	1	1	3	5	5	5	71 medio	
13	11	3	1	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	4	73 medio	
14	12	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	3	2	2	2	3	4	4	78 alto	
15	13	2	5	5	5	2	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	72 medio	
16	14	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	5	4	2	2	3	4	4	2	5	4	4	54 medio	
17	15	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	31 bajo	
18	16	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	2	3	5	1	1	1	1	1	1	1	38 bajo	
19	17	1	1	1	1	1	1	1	4	5	3	4	4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	39 bajo	
20	18	3	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28 bajo	
21	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	2	29 bajo	
22	20	2	3	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	47 bajo	
23	21	3	5	5	3	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41 bajo	
24	22	4	5	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	2	2	2	2	51 bajo	
25	23	2	3	2	1	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	41 bajo	
26	24	2	3	3	1	3	2	5	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	2	1	1	1	41 bajo	
27	25	3	5	2	2	2	3	3	4	5	4	4	3	3	5	1	1	1	1	1	1	1	54 medio	
28	26	2	4	2	4	2	3	4	3	4	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	58 medio	
29	27	3	3	3	2	4	2	4	4	5	4	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	5	54 medio	
30	28	5	4	2	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	2	2	3	3	46 bajo	
31	29	5	3	2	4	4	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38 bajo	
32	30	5	3	3	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38 bajo	
33	31	5	4	3	3	4	2	3	3	5	4	5	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	58 medio	
34	32	4	4	2	5	2	3	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	43 bajo	
35	33	4	4	3	4	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36 bajo	
36	34	4	4	2	3	4	3	4	4	1	1	1	2	2	2	4	3	3	2	3	1	1	53 medio	
37	35	2	3	2	3	2	3	4	4	4	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	48 bajo	
38	36	4	5	3	5	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	4	2	4	4	4	4	53 medio	
39	37	4	5	3	4	4	2	4	4	4	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	49 bajo	
40	38	5	5	3	3	4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39 bajo	
41	39	4	5	2	3	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35 bajo	
42	40	3	5	3	4	3	4	4	1	1	1	2	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	46 bajo	
43																								

Hoja5 Hoja6 PRE Y POST TOTAL POR DIMENSIONES Hoja4 PRE TOTAL POST Total

ANEXO 6. FOTOS





Anexo 7. Programa de Comunicación asertiva

PROGRAMA

“UNA BUENA COMUNICACIÓN ASERTIVA CAMBIA EL RUMBO DE LAS COSA”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria	: Institución educativa Nacional
Nº total de asistentes	: 40 Docentes de nivel secundario
Nº de Sesiones a desarrollar	: 15SESIONES
Tiempo por sesión	: 45 MINUTOS
Duración del programa	: 2 MESES
Fecha de Inicio	: 12/11/201
Responsables	: Bravo Inuma Junior Lino

II. FUNDAMENTACIÓN:

Sin incertidumbre las relaciones interpersonales facilitan al individuo en su participación positiva donde es aprobada en diversas circunstancias y escenarios en los que se despliegan; en efectos de este estudio son comprendidas de acuerdo con Caballo (1986), asegurando que: “Ese conjunto de conductas pronunciadas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones de un individuo de un modo adecuado a la situación, venerando esas conductas en los demás y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas” (p.6). En este sentido, la asertividad se concibe a modo de “la expresión de los propios sentimientos, necesidades, derechos legítimos u opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas” (p.361).

Lo que nos lleva a concientizar este autor la importancia de la asertividad en todas las organizaciones, y aún más en una institución educativa, cuyos docentes tienen a su tutela a los estudiantes, que son vidas que impactarán ya sea positiva o negativamente.

III. OBJETIVOS:

a) Objetivo General:

Mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de nivel secundario de la institución educativa nacional, con la intervención de la comunicación asertiva.

b) **Objetivos Específicos**

- Lograr que los docentes de la institución educativa comprendan la importancia de la comunicación, tanto verbal como no verbal, utilizando la asertividad como herramienta.
- Conseguir que los docentes de nivel secundario interioricen el impacto positivo en conocer sus valores, derechos y a raíz de ello manejar sus emociones.
- Lograr que los docentes de nivel secundario puedan tener una adecuada autoconfianza.
- Alcanzar que los docentes del nivel secundario desarrollen un pensamiento crítico y de parcialidad en la toma de sus decisiones.
- Concientizar que los docentes conozcan la importancia de la asertividad y la voluntad inquebrantable de decisión
- Conseguir que los docentes de nivel secundario ayuden a identificar las debilidades de sus pares de una manera asertiva y esclarecer la dirección que pueden tomar en sus vidas.
- Conseguir que los docentes de nivel secundario esquematicen sus objetivos y puedan manejar situaciones tensas con sus jefes directos.
- Lograr que los docentes se involucren de una manera activa y asertiva en las actividades institucionales

IV. MATRIZ DE SESIONES

TALLERES	Nº SESIÓN	NOMBRE DE LA SESIÓN	OBJETIVOS DE LAS SESIONES	INSTRUMENTOS DE SUPERVISIÓN
LA COMUNICACIÓN	1	Comunicación verbal	Lograr que los docentes comprendan la importancia del manejo asertivo de la comunicación verbal	Guía de observación
	2	Comunicación no verbal	Conseguir que los docentes tengan la capacidad comunicar asertivamente con la comunicación no verbal	
VALORES, DERECHOS Y EMOCIONES	3	valores	Que los docentes participantes consigan revivir los valores ya existentes en ellos	Lista de cotejo
	4	Derechos	Enfocar a los docentes que sus derechos son importantes en las adecuadas relaciones interpersonales	
	5	Emociones	Lograr que los docentes manejen sus emociones y la expresen adecuadamente	
AUTOCONFIANZA	6	Autoconfianza	Lograr que los docentes creen en sí mismos	Inventario de indicadores
AUTOCRITICA Y OBJETIVIDAD	7	Autocrítica	Desarrollar un pensamiento crítico en sí mismos	Guía de observación
	8	Objetividad	Obtener la parcialidad en la toma de decisiones de los docentes	
ASERTIVIDAD Y FIRMEZA	9	Asertividad	Concientizar la importancia de la asertividad en cualquier ámbito y manera	Inventario de indicadores

	10	Firmeza análisis	Lograr que los docentes tenga una voluntad inquebrantable ante cualquier situación utilizando la asertividad	
ANÁLISIS Y DIRECCIÓN	11	Retroalimentación	Conseguir que los docentes puedan ayudar a sus compañeros a identificar sus debilidades de una manera asertiva	Guía de observación
	12	Misión y visión	Lograr que los docentes comprendan e interioricen como la asertividad influye en el direccionamiento de vida que tienen	
OBJETIVOS CLAROS Y TRATO CON JEFES	13	Objetivos a lograr	Hacer que los docentes puedan identificar y esquematizar los objetivos para lograr su metas	Lista de cotejo
	14	Presencia directiva	Hacer que los docentes puedan manejar la situación con sus autoridades	
ASERTIVIDAD Y FIRMEZA	15	Acciones institucionales	Lograr que los docentes se involucren de una manera activa y asertiva en las actividades institucionales	

V. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES GENERALES

✓ ACTIVIDADES PREVIAS

Antes de realizar las sesiones, se efectuará el Pre test a los docentes, para evaluar cuanto conocen acerca de los temas del taller. Para ello se realizarán encuestas y tamizajes.

✓ ACTIVIDADES CENTRALES

En las actividades centrales, se tomará el control de asistencia, tanto de los participantes, como los que están a cargo de la sesión, también se emplearán charlas informativas acerca de las sesiones propuestas en el taller. Para complementar estos conocimientos, se hará uso de dinámicas de integración y participación, así mismo, haremos uso de todo tipo de material didáctico para la presentación de los temas a tratar.

✓ ACTIVIDADES FINALES

Como actividades finales, se brindará recuerdos a los participantes, además se realizará una evaluación final respecto a las sesiones aplicadas y, por último, se elaborará un informe al finalizar los talleres.

VI. TEMÁTICA A DESARROLLAR:

Nº SESIÓN	TEMAS O DENOMINACIÓN DE LAS SESIONES	FECHA TENTATIVA
01	“LO QUE DIGO ¿CREA O DESTRUYE?”	12/11/2019
02	“EL SILENCIO DICE MUCHO”	14/11/2019
03	“REVIVIENDO VALORES”	15/11/2019
04	“¿CUÁL ES MÍ LÍMITE?”	19/11/2019
05	“UN AUTO LLAMADO EMOCIONES”	22/11/2019
06	“YO CREO EN MÍ”	26/11/2019
07	“AUTOCRITICA”	28/11/2019
08	“OBJETIVIDAD”	29/11/2019
09	“NOS TENEMOS QUE ENTENDER”	3/12/2019
10	“ME MANTENGO FIRME EN MI DECISIÓN”	5/12/2019
11	“TUS DEFECTOS SON”	6/12/2019
12	“¿A DÓNDE ME DIRIJO?”	10/ 12 /2019
13	“MI LISTA DE OBJETIVOS”	13/12/2019
14	“PRESENCIA DIRECTIVA”	19/12/2019
15	“ACCIONES INSTITUCIONALES”	20/12/2019

VII. METODOLOGÍA

La metodología a utilizar consiste en primer lugar, en la elaboración de Pre-test, encuesta para recolectar datos acerca de la problemática en cuestión, a través de las sesiones se desarrollarán diversas actividades cada semana de acuerdo con el nombre de las sesiones basadas en charlas informativas, dinámicas rompe hielo y de integración, brindar las estrategias necesarias para potenciar las habilidades sociales, con una duración de 45 minutos por cada taller. Se utilizarán materiales de escritorio y materiales propios de dinámicas, en el que participarán todos los integrantes. Para evaluar la eficacia de la intervención, se aplicará un Pos-test a los docentes al finalizar los talleres

VIII. RECURSOS

✓ RECURSOS HUMANOS

- Los integrantes del equipo.
- La población a quien va dirigido los talleres (Docentes del nivel Secundario).
- La supervisora.

✓ RECURSOS MATERIALES

Materiales	Precio unitario	Total
Papel bond	0.10 soles	10.00 soles
Hojas de color	0.20 soles	5.00 soles
Lápices	1.00 soles	5.00 soles
Trípticos	0.40 soles	30.00 soles
Plumones	2.00 soles	18.00 soles
Papelógrafos	0.50 soles	10.00 soles
Impresiones	0.30 soles	100.00 soles
Plumones acrílicos	2.50 soles	8.00 soles
Pelota	5.00 soles	10.00 soles
Cinta	2.50 soles	5.00 soles
Pasajes	1.50	210.00 soles
TOTAL	16.00 soles	411.00 soles

El presente programa será autofinanciado por el autor de la investigación quien está a cargo de realizarlo.

IX. EVALUACIÓN

- PRE - TEST.
- Guía de observación
- Lista de cotejo.
- Inventario de Indicadores
- POST – TEST.

X. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	L	MIE	V
Análisis del contexto	●		
Elaboración del proyecto	●		
Elaboración de talleres		●	
Elaboración de material		●	
Primera sesión		●	
Segunda sesión			●
Tercera sesión	●		
Cuarta sesión		●	
Quinta sesión			●
Sexta sesión	●		
Sétima sesión		●	
Octava sesión			●
Novena sesión	●		
Décima sesión		●	
Onceava sesión			●
Doceava sesión	●		
Treceava sesión		●	
Catorceava sesión			●
Quinceava sesión	●		
Informe final	—————		

TALLER N° 01 “LA COMUNICACIÓN”

SESIÓN N° 01

“LO QUE DIGO ¿CREA Ó DESTRUYE?””.

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
Nº participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 12/11/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

La comunicación a pesar de ser un transcurso muy diario no deja de ser complejo, pues existen diversos factores que influyen en ella, desde un punto psicológico como lingüístico. El ser humano siempre remite mensajes de una manera u otra. La comunicación es siempre la herramienta principal para la formación de una sociedad, es algo tan cotidiano que muchas veces olvidamos lo importante e impactante que puede ser en otro prójimo o un grupo de individuos.

Si empezamos a basarnos en la historia, la palabra comunicar ha tenido diferentes acepciones y significados desde su aparición hasta nuestros días. Winkin (1982) afirma que las frases “comunicar” y “comunicación” surgen en la lengua francesa en la segunda mitad del siglo XIV y proviene del latín “comunicare” que da referencia a informar en común o poner en relación. Como podemos observar, desde muchos años algunos autores empiezan a definir la palabra comunicación y la importancia que recae en aquella definición.

Sin embargo, la comunicación a lo largo de los años la comunicación empezó a transformarse, comenzó a sufrir ciertos cambios inadecuados, donde la asertividad empezó a quedar en un segundo lugar y minimizar la función conjunta que tenía con la comunicación verbal.

Para fines de esta investigación, se entenderá a la asertividad como una de las estrategias que los docentes tienen que desarrollar para el impacto positivo, no solo en su entorno laboral o cotidiano, también incluye directamente a los estudiantes a su cargo, dado que ellos son entes o figuras de ejemplo para cada uno de ellos

III. OBJETIVO:

Lograr que los docentes comprendan la importancia del manejo asertivo de la comunicación verbal.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.	5 minutos.	No se necesita material
Identificar y reconocer a la población con el fin de entrar en confianza con los encargados de la sesión.	ACTIVIDAD N°2 “No imaginas que”	10 minutos.	Pelota de trapo
Brindar información de manera detallada sobre la comunicación verbal y la importancia de esta.	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes expresen verbalmente lo que piensan de sus pares	ACTIVIDAD 4: “Los lentes de la invisibilidad”	10 minutos.	Lentes de sol
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para lograr una adecuada comunicación verbal.	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Guía de observación (*Vea Anexo I B.*)

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo:

Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material:

No se necesita material

Responsable:

Facilitador.

Desarrollo:

Antes de iniciar, se aplicará una pequeña encuesta y al finalizar la dinámica se comentará los resultados obtenidos por cada participante. Seguidamente, el facilitador se presente, dice su nombre, la carrera que está cursando, menciona el tiempo de duración del programa en general y el tiempo de cada sesión, agradeciendo la disposición y el tiempo que disponen para el desarrollo a totalidad de la sesión.

ACTIVIDAD N°2 “No imaginas que”

Duración: 10 minutos.

Objetivo:

Identificar y reconocer a la población con el fin de entrar en confianza con los encargados de la sesión.

Materiales:

- ✓ Una pelota de trapo.

Desarrollo: El participante inicial tendrá en sus manos una pelota y tendrán que contar una experiencia y/o anécdota que ninguna persona presente sabía, iniciando el relato con la frase “No imaginas que”, al finalizar lanzara la pelota a otro participante para que realice lo mismo.

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración: 10 minutos.

Objetivo: Brindar información de manera detallada sobre comunicación verbal y la importancia de esta.

Materiales:

- ✓ Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Mediante las frases motivadoras, el facilitador explicará el concepto, su importancia, tipos, como desarrollar la adecuada comunicación verbal y el impacto negativo al utilizarlo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

Los lentes de la invisibilidad:

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Lograr que los participantes expresen verbalmente lo que piensan de sus pares

Materiales: Lentes de sol

Responsable: Facilitador

Desarrollo: El participante se pondrá unos lentes de sol, al ponerse aquellos lentes el responderá algunas interrogantes que le planteará el facilitador, donde tendrá que responder con toda la verdad posible.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para lograr una adecuada comunicación verbal.

Materiales: Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Brindarles a los docentes las conclusiones del tema, contestar algunas dudas que los docentes presenten.

SESIÓN N^o 02

“EL SILENCIO DICE MUCHO “

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
Nº participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 14/11/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

Se ha manifestado o comprobado que el comportamiento no verbal, dicese de los gestos o movimientos ya sean voluntarios o involuntarios sin la emisión de los sonidos, es mucho más creíble que la comunicación verbal. Algunos estudiosos reflexionan que la investigación sobre la comunicación no verbal se localiza aún en la fase de la identificación, descripción y calificación de signos y sistemas. Sin embargo, los conocimientos en la actualidad irradian que los signos no verbales constituyen una parte esencial de la comunicación y los medios de comunicación de las personas. A tal punto, que para comunicar y comunicarnos utilizamos simultáneamente o sucesivamente elementos verbales y no verbales.

El lenguaje no verbal se altera de una cultura a otra, por ello se corre el riesgo de que su interpretación difiera de los propósitos reales del emisor, dicho esto, el motivo es significativo para el comentarista, ya que debe tener sensatez, al menos imperceptible, en ese tipo de comunicación.

Usando inadecuado la comunicación no verbal es aún mayor impactante que la comunicación verbal, es por aquella razón que la finalidad de esta sesión es transmitir el uso asertivo de la comunicación no verbal en los docentes, para que logren transmitir el mensaje adecuadamente y que el receptor no sienta incomodidad u ofendido de alguna mala interpretación o emisión del mensaje.

III. OBJETIVO:

Conseguir que los docentes tengan la capacidad comunicar asertivamente utilizando la comunicación no verbal.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.	5 minutos.	No se necesita material
Percibir el estado de disposición de la población con el fin de entrar en confianza con ellos.	ACTIVIDAD N°2 “El barco se hunde”	10 minutos.	No se necesita material
Brindar información de manera detallada sobre la comunicación no verbal y la importancia de esta.	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes utilicen y conozcan la importancia de su expresión o comunicación no verbal	ACTIVIDAD 4: “La charada grupal”	10 minutos.	No se necesita material
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para lograr una adecuada comunicación verbal.	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Guía de observación (*Vea Anexo 1 B*)

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo:

Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material:

No se necesita material

Responsable:

Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por su participación, se realiza unas breves preguntas del tema pasado y lo que se aprendió y se menciona el tema a tratar.

ACTIVIDAD N°2 “El barco se hunde”

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Percibir el estado de disposición de la población con el fin de entrar en confianza con ellos.

Materiales:

- ✓ No se necesita materiales.

Desarrollo:

El facilitador contará la historia de que los participantes estarán en un barco y que se tendrán que formar del número de personas que él le pueda indicar

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Brindar información de manera detallada sobre comunicación no verbal y la importancia de esta.

Materiales:

- ✓ Papelotes

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, tipos, como desarrollar la adecuada comunicación verbal y el impacto negativo al utilizarlo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

“La charada grupal”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Lograr que los participantes utilicen y conozcan la importancia de su expresión o comunicación no verbal

Materiales: No se necesita material

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Al tener los dos grupos establecidos con la dinámica anterior, se le indicará a los participantes que constituyan una fila con sus grupos correspondientes, al último de la fila se le dará una palabra que tendrán que emitir ninguna palabra o sonido, con la única indicación de que todos miraran la espalda de su compañero y no podrán voltear hasta que el compañero de atrás no le toque la espalda, así pasaran el mensaje hasta el primero de la fila.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para lograr una adecuada comunicación verbal.

Materiales: Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Brindarles a los docentes las conclusiones del tema, contestar algunas dudas que los docentes presenten.

TALLER N° 02 “VALORES, DERECHOS Y EMOCIONES”

SESIÓN N° 03

“REVIVIENDO VALORES”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
N° participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 15/11/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

En la actualidad, la mayoría de personas hemos sido informadores o visto de cómo la violencia, la intolerancia, la corrupción, discriminación e injusticia, se apoderan e invaden los espacios y los lugares donde simpatizamos e interactuamos con otras personas, las consecuencias, ante tales situaciones que exponemos inconformidad por la forma en como estos aspectos atentan en contra de la dignidad humana, hacia los principios y principalmente en oposición a los valores que idealmente defendemos.

Por ello se recepciona en los medios de comunicación, de los diálogos que atendemos en los disímiles lugares a donde frecuentamos o no, esporádicamente preguntarnos acerca de lo que le está atravesando la sociedad, donde algunas expresiones respecto a la interrogante son negativas. Llegando a ese punto nos hemos preguntado, que ha sucedido con nuestros valores durante todo este tiempo, el lugar de masificarlos, están disminuyendo con el paso del tiempo.

De esta manera intentamos que los valores ya aprendidos en los docentes a lo largo de sus vidas puedan tomar más atención, practicarlos con más frecuencia, para que de esta manera conjunta pueda ser de impacto para los estudiantes.

III. OBJETIVO TALLER:

Conseguir que los docentes de nivel secundario interioricen el impacto positivo en conocer sus valores, derechos y a raíz de ello manejar sus emociones.

Objetivo Sesión: Que los docentes participantes consigan revivir los valores ya existentes en ellos.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.	5 minutos.	No se necesita material
Lograr que la población se mantenga concentrada en la sesión del día de hoy	ACTIVIDAD N°2 “Expedientes V”	10 minutos.	Rompecabezas de papel boom
Brindar información de manera detallada sobre los valores y la importancia de esta.	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes identifiquen y dramaticen los valores que crean conveniente desarrollar	ACTIVIDAD 4: “El caso vivencial”	10 minutos.	Lentes de sol
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para lograr un adecuado desarrollo y expresión de sus valores.	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Lista de cotejo (*Vea Anexo I A*)

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo:

Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material:

No se necesita material

Responsable:

Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por nuevamente acompañarnos, se les brinda una breve retroalimentación de las sesiones pasadas y algunas interrogantes breves de los temas.

ACTIVIDAD N°2 “Expedientes V”

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Lograr que la población se mantenga concentrada en la sesión del día de hoy.

Materiales:

- ✓ Rompecabezas de papel boom.

Desarrollo:

Los participantes se dividirán en dos grupos donde se les entregará un sobre “Secreto a cada equipo” donde dentro de los sobres se encontrará un rompecabezas donde tendrá una frase alusiva al tema.

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Brindar información de manera detallada sobre los valores y la importancia de esta.

Materiales:

✓ Papelotes.

Responsable:

Facilitador

Desarrollo:

Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, como emplear los valores y el impacto negativo al utilizarlo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

El caso vivencial

Duración:

10 Minutos.

Objetivo: Lograr que los participantes identifiquen y dramaticen los valores que crean conveniente desarrollar

Materiales: Lentes de sol

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Con los grupos ya formados se brindará una vez más un caso a cada equipo donde el final del caso no estará, el grupo escenificará el caso otorgado y le inventaran un final.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para lograr una adecuada comunicación verbal.

Materiales: Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Brindarles a los docentes las conclusiones del tema, contestar algunas dudas que los docentes presenten.

SESIÓN Nª 04

“¿CUÁL ES MILÍMITE?”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
Nº participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 19/11/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

En el intervalo de la historia, la profesión docente ha interesado a la sociedad para la formación de conciencia de personas que obtengan el reconocimiento de los desafíos que esta le asigna, por ello la docencia tiene una correlación exclusiva con la proyección en derechos humanos, dado que, a través de la labor ejecutada, comenzando con la enseñanza de la teoría en derechos humanos hasta su experiencia de tal.

Se adquiere en las personas que cultiven su ciudadanía de carácter consiente con relación a los derechos y deberes, dado la primordial integrar de la noción del derecho propio como el de los demás, para patrocinar una sociedad democrática y en paz.

Es fundamental que los docentes no solo enseñen a través de las aulas si no de su propio testimonio de vida es esencial para el desarrollo óptimo, no solo para ellos como personas y entes de los estudiantes, si no que tendrá un efecto positivo en los estudiantes a su tutela y a toda la institución.

Es por ello que la finalidad de esta sesión esta abarcara que los docentes interioricen la importancia de hacer valer sus derechos, defenderlos y escudarlos siempre en el límite de no vulnerar los derechos de los demás.

III. OBJETIVO:

Enfocar a los docentes que sus derechos son importantes en las adecuadas relaciones interpersonales

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.	5 minutos.	No se necesita material
Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo	ACTIVIDAD N°2 “El periodico”	10 minutos.	Periódico
Brindar información de manera detallada sobre los derechos y la importancia de esta.	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes identifiquen los derechos y puedan escenificarlos	ACTIVIDAD 4: “Acierta y escenifica”	10 minutos.	Papelote
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para respetar los derechos de sus pares.	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Lista de cotejo (*Vea Anexo I A*)

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración: 05 minutos.

Objetivo: Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material:

No se necesita material

Responsable:

Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por nuevamente acompañarnos, se les brinda una breve retroalimentación de las sesiones pasadas y algunas interrogantes breves de los temas.

ACTIVIDAD N°2 “El periodicaso”

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo

Materiales:

- ✓ Periódico.

Desarrollo:

Los participantes se pondrán en un círculo, solo uno de ellos estará en medio de aquel círculo teniendo un periódico en una de sus manos, donde intentara tocar en la cabeza con el periódico a algún participante, donde aquel participante para que evite ser tocado por el periódico debe decir el nombre de otra persona, y la persona encontrada en la parte del medio buscara a la persona menciona y el que logre ser tocado por el periódico pasara a ocupar la parte del centro del círculo.

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Brindar información de manera detallada sobre los derechos y la importancia de esta.

Materiales:

- ✓ Papelotes

Responsable:

Facilitador

Desarrollo: Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, tipos, que beneficios nos trae el respetar los derechos de nuestros pares y el impacto negativo al utilizarlo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

“Acierta y escenifica”

Duración:

10 Minutos.

Objetivo:

Lograr que los participantes identifiquen los derechos y puedan escenificarlos

Materiales:

No se necesita material

Responsable: Facilitador

Desarrollo:

1ra parte: Al formar dos grupos, elegirán a dos representantes donde uno de ellos será vendado los ojos y el otro no, donde el que no está vendado guiará al otro participante que tendrá una pelota con una cinta adherida, con la finalidad de ubicar la pelota en un círculo donde tendrán algunos derechos escritos, donde al colocar la pelota elegirán el derecho a escenificar.

2da parte: Escenificación: Al tener el Derecho elegido, tendrán que inventar una historia donde se refleje la violación de aquel derecho.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para lograr una adecuada comunicación verbal.

Materiales:

Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Se concientizará a los participantes a los derechos que poseemos pero que sin darnos cuenta a veces vulneramos, el cómo nos afecta y cómo aféctanos a nuestro entorno.

SESIÓN Nª 05

“UN AUTO LLAMADO EMOCIONES”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
Nº participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 22/11/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

Al hablar de emociones se refiere a la reacción que un sujeto percibe a partir de un determinado estímulo. Las emociones son mundiales, simbolizan el enmarañado mundo que contienen bazuca emociones positivas, tales pueden ser, la alegría, la felicidad, el amor, o emociones negativas como la ira, el miedo, la tristeza o la ansiedad, están concurrentes en la vida de las personas cuando nace y redimen una función demasiado apreciable en la formación de cada personalidad.

El negar la razón o parecerse y regular las propias emociones y las de los demás tiene relaciones negativas entre las que se pueden destacar como el estrés, solo por mencionar la más conocida, si nos referimos en el ámbito laboral, y sobre todo en la docencia, y aún más en las instituciones educativas nacionales.

A partir de todo lo expuesto con anterioridad esta sesión tiene como finalidad el conseguir que los docentes del nivel secundario de la institución educativa nacional manejen y expresen sus emociones asertivamente, completando de esta manera el conocimiento previo de emociones y llevándolo a la práctica.

III. OBJETIVO:

Lograr que los docentes manejen sus emociones y la expresen adecuadamente.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.	5 minutos.	No se necesita material
Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo	ACTIVIDAD N°2 “Los refranes”	10 minutos.	Periódico
Brindar información de manera detallada sobre el adecuado manejo de emociones.	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes puedan manejar sus emociones adecuadamente.	ACTIVIDAD 4: “El dado de las emociones y Una pausa”	10 minutos.	Papelote
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para manejar sus emociones.	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Lista de cotejo (*Vea Anexo 1 B*)

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo:

Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material:

No se necesita material

Responsable:

Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por nuevamente acompañarnos, se les brinda una breve retroalimentación de las sesiones pasadas y algunas interrogantes breves de los temas.

ACTIVIDAD N°2 “Los refranes”

Duración: 10 minutos.

Objetivo:

Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo

Materiales:

- ✓ Periódico.

Desarrollo:

Se indicará a los participantes que creen un círculo en medio del ambiente de ponencia; seguidamente, cada participante habrá de recordar un refrán y pronunciarlo a los restantes, complementando en la primera parte: Por delante y en la Segunda: por detrás, ejemplo:

Más vale pájaro en mano.... por delante. Que ciento volando... por detrás

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Brindar información de manera detallada sobre el adecuado manejo de emociones.

Materiales:

- ✓ Papelotes

Responsable:

Facilitador

Desarrollo:

Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, algunas técnicas, que beneficios nos trae el manejo de las emociones y el impacto negativo al utilizarlo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

“Acierta y escenifica”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Lograr que los participantes puedan manejar sus emociones adecuadamente.

Materiales: Dados con emociones

Responsable: Facilitador

Desarrollo:

- El dado de las emociones: Se les entregara a los participantes dados con emociones diferentes en cada lado, donde tendrán que tirar el dado, y deberán contarnos una anécdota de acuerdo a la emoción que les toco
- Una pausa: Los participantes tendrán que realizar ejercicios breves, cuya duración es de 3 a 5 minutos aproximadamente por cada ejercicio

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para manejar sus emociones.

Materiales: Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Los participantes harán entre ellos una breve retroalimentación elaborando algunas preguntas y repartiéndolas a cada integrante del otro grupo. Se finaliza brindando la información de lo importante y esencial de conocer y manejar nuestras emociones.

TALLER N° 03 AUTOCONFIANZA

SESIÓN N° 06

“YO CREO EN MÍ”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
N° participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 26/11/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

El extenso interés originado de la autoconfianza, tanto en el ámbito científico y educativo como en la población general, aparece concluyente, porque discurre un ingrediente clave en el progreso de un buen convenio emocional y cognitivo, la adecuada salud mental y unas relaciones sociales satisfactorias. Cualesquiera necesitamos poseer una autoconfianza vigorosa, libremente del sexo, edad, cultura, trabajo y objetivos en la vida. Entendamos que, si no es subsanada esta necesidad de autoconfianza, no se podría llegar a la autovaloración, tampoco pueden cubrirse otras que supongan la elaboración de todo nuestro potencial.

Los individuos que se localizan bien consigo mismos en los consideran la vida como gustosa, están preparados para enfrentar y solventar con seguridad los retos y las responsabilidades que ésta les esboza. Por lo inverso, las personas inseguras desarrollan la baja autoestima y esta es un origen inquebrantable de inseguridad e insatisfacción personal por ello, se reflexiona como un significativo factor de conflicto para el desarrollo de numerosas contrariedades psicológicas como trastornos de la alimentación, depresión, ansiedad, etc. Por esa razón se planteó la ejecución de la sesión “Yo creo en mí”, donde los participantes observarán y percibirán más sus virtudes que por el trájín o personas externas olvidan.

III. OBJETIVO DEL TALLER:

Lograr que los docentes creen en sí mismos.

Objetivo de la sesión: Lograr que los docentes de nivel secundario puedan tener una adecuada autoconfianza.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	Tº	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.	5 minutos.	No se necesita material
Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo	ACTIVIDAD N°2 “El Rey de los elementos”	10 minutos.	No se necesita material
Brindar información de manera detallada sobre la importancia de autoconfianza que deben tener.	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes puedan identificar sus virtudes y que puedan creer en ellos mismos	ACTIVIDAD 4: “BOTE SALVAVIDAS”	10 minutos.	No se necesita material
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas su autoconfianza.	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Inventario de Indicadores (*Vea Anexo 1 C*).

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo:

Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material: No se necesita material

Responsable: Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por nuevamente acompañarnos, se les brinda una breve retroalimentación de las sesiones pasadas y algunas interrogantes breves de los temas.

ACTIVIDAD N°2 “El Rey de los elementos:”

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo

Materiales:

- ✓ No se necesita material.

Desarrollo:

Se representa un círculo con la población presente, el facilitador poseerá la pelota, se transitará de manera horaria, cuando se detenga debe nombrar un elemento (Aire, Agua o Tierra) el que aferre la pelota deberá indicar un animal que corresponda al elemento que mencionaron ejemplo (Aire: Paloma) y pasársela a otro participante indicando un elemento antes que la agarre el otro colaborador, no se vale redundar animales, debe responderse rápido, los que pierden van tomando su lugar hasta elegir al vencedor.

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración: 10 minutos.

Objetivo: Brindar información de manera detallada sobre la importancia de autoconfianza que deben tener.

Materiales: Papelotes

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, los beneficios que nos traen una adecuada autoconfianza y el impacto negativo al utilizar lo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

“BOTE SALVAVIDAS”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Lograr que los participantes puedan identificar sus virtudes y que puedan creer en ellos mismos

Materiales:

No se necesita material.

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Inicio: El facilitador solicitará a los contribuyentes que formen dos grupos iguales, sentarse en el piso del salón, y contara una historia donde los participantes se encuentran en el atlántico, en un barco, y solo habrá alimento para 19 personas, donde una persona tiene que sacrificarse, tendrán 20 minutos para que decidan en grupo a quien se sacrifica

Desarrollo: Los participantes debatirán y cada uno defenderá su sobrevivencia en el barco señalando sus virtudes y porque debería sobrevivir.

Final: Al terminar el tiempo establecido, si los participantes no sacrificaron a uno, todo el barco se hundirá.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para manejar sus emociones.

Materiales: Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Los participantes harán entre ellos una breve retroalimentación elaborando algunas preguntas y repartiéndolas a cada integrante del otro grupo.

TALLER N° 4 AUTOCRITICA Y OBJETIVIDAD

SESIÓN Nª 07

“AUTOCRITICA”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
Nº participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 28/11/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

Por esclarecimiento, la autocrítica es la gestión de criticarse a uno mismo. En particularidad, no se entiende como algo nocivo. El poder tener la destreza de abrir los ojos y apreciarse a uno mismo puede interesar para no volver a ejecutar similares errores e ir regenerando a lo prolongado de la vida. No obstante, para la humanidad, sobre todo las que sobrellevan una baja autoestima, la autocrítica no es eso. Los individuos se autocrítican y se juzgan continuamente, monopolizando esas reflexiones, unos razonamientos mucho más rectos y rigurosos de los que esgrimen para adjetivar a los demás. La autocrítica no se muda en un inconveniente de la noche a la mañana. Habitualmente lleva arraigada en la mente de la persona que la sobrelleva desde años atrás, puede que inclusive desde la infancia. Dado a eso no podemos eliminarla y cambiar nuestra forma de pensar de la noche a la mañana o con sólo deseárselo. Empero, es dable batallar este talante manera de dirigir nos a nosotros mismos. Para ello incumbiremos la identificación de la autocrítica y hacernos conscientes de ella. Asimismo, hemos de vislumbrar las ramificaciones negativas que tiene nuestro diario vivir. Una vez apaleemos a este conocimiento, vislumbraremos ciertamente el mal que nos está haciendo y quedaremos en disposición de vencerla. De eso se trata en esta sección de echar de ver a nuestra autocrítica, examinar y advertir, descubrir por qué la esgrimimos para aprender a combatirla.

III. OBJETIVO DEL TALLER:

Alcanzar que los docentes del nivel secundario desarrollen un pensamiento crítico y de parcialidad en la toma de sus decisiones.

OBJETIVO DE LA SESIÓN: Desarrollar un pensamiento crítico en sí mismos

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.	5 minutos.	No se necesita material
Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo	ACTIVIDAD N°2 “Un saludo raro”	10 minutos.	No se necesita material
Brindar información de manera detallada sobre la importancia de tener un pensamiento crítico.	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes identifiquen sus debilidades y se comprometan a mejorar	ACTIVIDAD 4: “Como me veo y como me ves”	10 minutos.	Hojas boom Plumones Cinta
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Guía de observación (*Vea Anexo 1. B*)

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo:

Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material: No se necesita material

Responsable: Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por nuevamente acompañarnos, se les brinda una breve retroalimentación de las sesiones pasadas y algunas interrogantes breves de los temas.

ACTIVIDAD N°2 “Un saludo raro”

Duración: 10 minutos.

Objetivo: Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo

Materiales:

✓ No se necesita material.

Desarrollo:

El facilitador incita a establecer dos círculos (uno dentro del otro) con equivalente número de participantes y requiere que se miren frente a frente. Solicita se ostenten con la mano y comenten su nombre, que le gusta hacer y que no le agrada. Raudamente el facilitador da la indicación que se rueden los círculos donde en sentido contrario, hasta que le toque otro participante en frente.

El facilitador requiere que se cumplan dándose el brazo y hagan las mismas interrogantes, luego giran y este periodo se saludan con los pies, consecutivamente con los codos, y así sucesivamente, utilizando las partes del cuerpo.

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración: 10 minutos.

Objetivo: Brindar información de manera detallada sobre la importancia de la autocrítica que deben tener.

Materiales:

✓ Papelote

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, los beneficios de autocriticarnos de una manera asertiva y el impacto negativo al utilizar lo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

“Como me veo y como me ves”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo:

Materiales: No se necesita material.

Responsable: Facilitador

Desarrollo:

Inicio: Se le entregara a cada participante dos hojas boom y un plumón donde una de las hojas tendrá una cinta adherida en la parte posterior, y en la hoja sin cinta, deberán escribir 3 cualidades propias sea negativa o positiva, y no mostraran esa hoja a nadie.

Desarrollo: Luego con la hoja con cinta deberán pegarse en su espalda (con la ayuda de otro compañero) y recorrer todo el salón, donde deberán escribir a sus compañeros una cualidad (solo una cualidad por persona).

Final: Cada participante deberá tener como mínimo 5 cualidades escritas por sus compañeros.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para manejar sus emociones.

Materiales: Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Los participantes deberán comparar ambas hojas, donde se dará la reflexión de la importancia de autocriticarse, donde sabremos cómo nos percibe el resto y nosotros mismo, que cosas deberíamos cambiar y las cualidades que deberíamos mantener y potencializar.

SESIÓN Nª 08

“OBJETIVIDAD”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
Nº participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 29/11/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

Los individuos estamos en una confusa mixtura de sentimientos, raciocinio, experiencia y aprendizaje. Gran parte de los compendios saben ofrecer a una persona una perspicacia de la situación que logra estar desafortunada. Cuando un individuo no es imparcial, centraliza las circunstancias y no en las molestias. No pierde de vista las cosas ligeramente, y el fondo no lo aprecia. Posiblemente todos conocemos a alguno que perpetra un error al no juzgar discretamente la realidad, la persona desalentada porque había idealizado a su pareja, el muchacho que reprochó el examen porque pensó que sería más fácil de lo que esperaba, el hacendoso que no juzga correctamente las circunstancias y pone en peligro a los demás, los prójimos que discuten porque uno de ellos se aferra a su visión propia.

Ser ecuánime es un reto sustancial, porque insta de nosotros enterarse de los problemas y las situaciones con un enfoque que nivele adecuadamente emoción y razonamiento. Esto por pretendido es complejo cuando las conclusiones se fundan más en los sentimientos. Por ello el valor de la objetividad es transcendental, puesto que nos permite dar su justo peso a los hechos y obrar de una forma coherente. Es por ello que los docentes necesitan desarrollar y potencializar su objetividad para que el impacto hacia sus estudiantes sea positivo.

III. OBJETIVO:

Obtener la parcialidad en la toma de decisiones de los docentes.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”	5 minutos.	No se necesita material
Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo	ACTIVIDAD N°2 “Caramelos”	10 minutos.	Bolsa de caramelos
Brindar información de manera detallada sobre la importancia de tener objetividad.	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes identifiquen sus debilidades y se comprometan a mejorar	ACTIVIDAD 4: “Tres Verdades y una mentira”	10 minutos.	Hojas boom Lapiceros
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Guía de observación (*Vea Anexo 1. B*)

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo:

Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material:

No se necesita material

Responsable:

Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por nuevamente acompañarnos, se les brinda una breve retroalimentación de las sesiones pasadas y algunas interrogantes breves de los temas.

ACTIVIDAD N°2 “Caramelos”

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo

Materiales:

- ✓ Bolsa de caramelos.

Desarrollo:

El facilitador debe traer una bolsa de dulces y se los ofrece a los participantes tomen lo que deseen. Algunos tomaran más y en menor proporción. El facilitador también tomara dulces. Una vez que todos los copartícipes tengan caramelos, deben decir algunas características suyas o qué expectativas tiene para la sesión a desarrollar.

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Brindar información de manera detallada sobre la importancia de la objetividad en la toma de decisiones.

Materiales:

- ✓ Papelote

Responsable:

Facilitador

Desarrollo: Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, los beneficios de la objetividad y el impacto negativo al utilizarlo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

“Tres Verdades y una mentira:”

Duración:

10 Minutos.

Materiales: Hojas boom y lapiceros

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Se le brinda a cada participante una hoja boom con un lapicero, donde todos escriben su nombre en la parte superior y tres cosas verdaderas y una falsa acerca de si mismos.

Luego los participantes circulan por todo el salón con sus hojas de papel. Cuando el facilitador indique se tienen que unir en parejas, intercambian papeles, y la otra persona tiene que adivinar cuál información es mentira.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para manejar sus emociones.

Materiales: Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Se les hace un llamado de conciencia a los participantes sobre el desarrollo adecuado de su objetividad al momento de tener una información, el de no sacar conclusiones antes de investigar más a profundidad.

TALLER N° 05 ASERTIVIDAD Y FIRMEZA

SESIÓN N° 09

“NOS TENEMOS QUE ENTENDER”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
N° participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 3/12/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

La asertividad revista delimitar como un comportamiento comunicacional donde el individuo ni atenta ni inmune al arranque de otras personas, ya que enuncia sus doctrinas y defiende los propios derechos. Consiste en una categoría de comunicación vinculada con la alta autoestima y que logra instruirse como parte de un proceso amplio de desarrollo emocional. Lo concreta como un carácter de expresión consciente, proporcionado, clara, directa y equilibrada, cuyo propósito es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender nuestros legítimos derechos sin la intención de vulnerar, procediendo a partir de un estado interior de autoconfianza, en parte de la emocionalidad limitante típica de la ansiedad, la culpa o la rabia. La asertividad frena que estemos manejados por los restantes aspecto de valorar y respetar a los demás recíprocamente.

III. OBJETIVO DEL TALLER

Concientizar que los docentes conozcan la importancia de la asertividad y la voluntad inquebrantable de decisión

OBJETIVO DE LA SESIÓN:

Concientizar la importancia de la asertividad en cualquier ámbito y manera

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”	5 minutos.	No se necesita material
Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo	ACTIVIDAD N°2 “Nombre y Adjetivo”	10 minutos.	No se necesita material
Brindar información de manera detallada sobre la importancia de la asertividad	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes puedan utilizar la asertividad en situaciones complicadas.	ACTIVIDAD 4: “Mis frases bajo la manga”	10 minutos.	Hojas boom Lapiceros
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Inventario de Indicadores (*Vea Anexo 1 C*)

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo:

Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material:

No se necesita material

Responsable:

Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por nuevamente acompañarnos, se les brinda una breve retroalimentación de las sesiones pasadas y algunas interrogantes breves de los temas.

ACTIVIDAD N°2 “Nombre y Adjetivo”

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo

Materiales:

- ✓ No se necesita material.

Desarrollo:

Los participantes cavilan en un adjetivo para relatar cómo se sienten y como están el día de hoy. Cuya premisa será, que el adjetivo pensado, debe iniciar con la inicial de su nombre; Por ejemplo: “Soy Fernando y estoy Feliz”, así sucesivamente hasta que todos o la mayoría de participantes, hayan aportado en la dinámica

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración: 10 minutos.

Objetivo: Brindar información de manera detallada sobre la importancia de la asertividad en nuestras vidas.

Materiales: Papelote

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, los beneficios de la asertividad y el impacto negativo al utilizarlo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

“Mis frases bajo la manga”

Duración: 10 Minutos.

Materiales: Hojas boom y lapiceros

Responsable: Facilitador

Desarrollo:

Inicio: Dividimos a los participantes en grupos de tres después de que se ha explicado brevemente en que consiste la asertividad, de no vulnerar los derechos o valores de los demás.

Desarrollo: El facilitador analizará en voz alta uno de las atmosferas anteriores. Después de cada escenario habrá 30 segundos para que cada individuo escriba su respuesta asertiva ante un contexto con la que no están de acuerdo.

Final: Cada conjunto de tres tiene un minuto y medio para leer las respuestas de su equipo, eligiendo la más adecuada. Sucesivamente hasta finalizar las 4 situaciones expuestas.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para manejar sus emociones.

Materiales: Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Se les comunicara a los participantes la importancia de responder y analizar los escenarios presentados, para expresar una respuesta asertiva, en cualquier situación que se nos presente.

SESIÓN Nª 10

“ME MANTENGO FIRME EN MI DECISIÓN”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
Nº participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 5/12/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

La inmovilidad en algo que perpetuamente trasladará el efecto que nosotros de antemano conocemos, siempre serán resultados de logra ser bueno o malo. Ser fijo en una decisión y un camino que tomemos, inauguralmente debes pensar en el resultado al que rebasaremos, compensamos deliberar en lo que resaltará al final de ese camino. Nuestra firmeza debe ser conforme a actuar en pesquisa de nuestros sueños, a investigar nuestra felicidad, a considerar la libertad, a respetar a los demás y desempeñar nuestras pasiones.

La consistencia no figura reciedumbre con otros, no es pasar por encima de alguien para conquistar nuestros objetivos, es tener carácter para vivir como lo anhelado y asumir las responsabilidades de lo que instituimos, firmeza con decidir cumplir tus sueños, a ciencia cierta rescindirás consumando los sueños de otros. Por esta razón para nuestros docentes es indispensable el que puedan tener firmeza en todo lo que hagan, mantener la decisión tomada, teniendo consecuencias de ella, esta sesión se encargara de hacer que los participantes vean la importancia y puedan percibir cuan firmes se mantienen ante una determinada situación.

III. OBJETIVO:

Lograr que los docentes tengan una voluntad inquebrantable ante cualquier situación utilizando la asertividad.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”	5 minutos.	No se necesita material
Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo	ACTIVIDAD N°2 “¿Quién es el líder?”	10 minutos.	No se necesita material
Brindar información de manera detallada sobre la importancia de la firmeza	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes puedan mantener su firmeza en su toma de decisión	ACTIVIDAD 4: “¿Qué profesión u oficio tengo?”	10 minutos.	No se necesita material.
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Inventario de Indicadores (*Vea Anexo 1 C.*).

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo:

Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material:

No se necesita material

Responsable:

Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por nuevamente acompañarnos, se les brinda una breve retroalimentación de las sesiones pasadas y algunas interrogantes breves de los temas.

ACTIVIDAD N°2 “¿Quién es el líder?”

Duración:

10 minutos.

Objetivo: Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo

Materiales: No se necesita material.

Desarrollo: Los copartícipes toman asiento en el piso, creando un círculo. Un colaborador se invita a un voluntario para salir del salón. Posteriormente que, salió, los que quedan del grupo seleccionan un líder. El líder debe ingeniar adherir una cadena de acciones, como aplaudir, tocarse el hombro simultáneamente, etc. que rápidamente son falsificadas por todo el grupo. El voluntario retorna a la habitación, se pone en el centro del círculo formado con anterioridad y trata de presentir quién es el líder que produjo las acciones. Cuando el líder es encontrado, pasara a ocupar el lugar

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Brindar información de manera detallada sobre la importancia de la firmeza en nuestras vidas.

Materiales:

- ✓ Papelote

Responsable:

Facilitador

Desarrollo:

Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, los beneficios de la firmeza en nuestras decisiones y el impacto negativo al utilizarlo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

“¿Qué profesión u oficio tengo?”

Duración: 10 Minutos.

Materiales: No se necesita material.

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Pida a otro participante voluntario que se retire de la sala. Mientras el voluntario persiste en la parte exterior, el resto de los participantes seleccionan un trabajo para el voluntario, puede ser un chofer, pescador, dependerá del grupo. Cuando el voluntario regrese debe adivinar que profesión u oficio tiene, ya que el resto del grupo actuara las actividades que ejecuten esa profesión u oficio.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para manejar sus emociones.

Materiales: Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Se les brindara la información de la importancia de la firmeza y el de no dudar al momento de tomar una decisión.

TALLER N° 06 ANÁLISIS Y DIRECCIÓN

SESIÓN N° 11

“TUS DEFECTOS SON”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
Nº participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 6/12/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

La retroalimentación es la comunicación que el receptor envía al emisor, mostrando si concibió o negó el mensaje. Esto consiente al emisor asemejar si es inexcusable modificar su mensaje único, como finalidad el de obtener el objetivo ambicionado, este localiza su mayor dificultad en la obstinación de la multitud para adoptar el mensaje. A este desusado lo llamamos defensiva, y transforma a la retroalimentación en una intimidación, más que en un componente facilitador de la comunicación asertiva.

La retroalimentación progresa la donación de lo comunicado, comprime la distorsión y aumenta la fidelidad, asimismo facilita el proceso de aprendizaje, cuando éste la involucra, debe ser: suficiente (ni abundante, ni escasa), positiva más que negativa (a efecto de generar confianza), específica y verbal El que una persona pueda descubrir el defecto de otra persona, es una capacidad, más no un problema, el problema es en como poder expresarlo y con qué finalidades el emisor puede utilizar esa información hacia el receptor. Es por ello que esta sesión tiene como finalidad, el poder hacer que nuestros docentes se ayuden mutuamente a mejorar sus defectos a identificarlos de sus compañeros y saber expresar y brindar alternativas de mejora.

II. OBJETIVO DEL TALLER

Conseguir que los docentes de nivel secundario ayuden a identificar las debilidades de sus pares de una manera asertiva y esclarecer la dirección que pueden tomar en sus vidas.

OBJETIVO DE LA SESIÓN: Conseguir que los docentes puedan ayudar a sus compañeros a identificar sus debilidades de una manera asertiva

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”	5 minutos.	No se necesita material
Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo	ACTIVIDAD N°2 “Las Islas”	10 minutos.	No se necesita material
Brindar información de manera detallada sobre la importancia de ayudar a identificar sus debilidades de sus pares.	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes puedan utilizar la retroalimentación de una manera adecuada.	ACTIVIDAD 4: “El amigo secreto”	10 minutos.	Hojas boom Lapiceros
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Guía de observación (*Vea Anexo 1. B*).

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo:

Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material:

No se necesita material

Responsable:

Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por nuevamente acompañarnos, se les brinda una breve retroalimentación de las sesiones pasadas y algunas interrogantes breves de los temas.

ACTIVIDAD N°2 “Las Islas”

Duración:

10 minutos.

Objetivo: Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo

Materiales:

- ✓ No se necesita material.

Desarrollo: Se pondrá cuatro Islas dibujadas en un papelote con tamaños diferentes (2 grandes, mediana y pequeña) un poco juntas, donde tendrán nombres extraños. El facilitador indicara que se pongan en una isla cada uno, y a continuación empezara a relatar una historia, donde la una de las islas estará en peligro de destrucción y solo les queda emigrar a otra isla para que se salven.

Los contribuyentes deben brincar a nuevas islas y salvarse, así continuamente hasta quedar una sola isla, las personas caídas se sentarán en sus lugares, hasta tener un ganador.

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración: 10 minutos.

Objetivo: Brindar información de manera detallada sobre la importancia de la retroalimentación en nuestras vidas.

Materiales: Papelote

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, los beneficios de la retroalimentación y el impacto negativo al utilizarlo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

“El amigo secreto”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Lograr que los participantes pueden utilizar la retroalimentación de una manera adecuada.

Materiales: Hojas boom y lapiceros

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Los participantes escribirán sus nombres en una pequeña hoja, seguidamente pondrán sus nombres escritos en la hoja en una pequeña caja, el facilitador moverá la caja y llamará uno por uno, para que tomen un papelito, así hasta que tengan todos los participantes.

Se le concederá a cada participante una hoja boom con un lapicero o lápiz, donde tendrán que escribir 3 defectos o debilidades de su amigo secreto y las alternativas de mejora que puede realizar su amigo secreto.

Luego pondrán nuevamente las hojas dirigidas a su amigo secreto en una caja, para que el facilitador tome las hojas y entregue a los participantes.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para manejar sus emociones.

Materiales: Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Se les brindará la información de la importancia de poder retroalimentar positivamente a sus compañeros.

SESIÓN N^o 12

“¿A DÓNDE ME DIRIJO?”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
Nº participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 10/ 12 /2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

Una misión y visión propia es un manifestado que implica revelar, detallar y recordar cuáles son tus objetivos más trascendentales en la vida, qué tipo de persona deseas ser y cuál es el legado que te propones dejar detrás. Domina no sólo ideas respecto de lo que queremos hacer, igualmente respecto del tipo de persona que queremos ser. En tu misión y visión personal escribes aquello que quieres que se vaya materializando en tu vida, no pensando en la actualidad, sino en el futuro a largo plazo. Sin embargo, muchas veces no nos ponemos a pensar en cómo la asertividad juega un rol importante y se puede utilizar como una herramienta útil para alcanzar lo que tanto anhelamos. Los docentes deben tener una visión y misión clara en sus vidas, donde direccionarse, ya que eso incluirá directa o indirectamente a los estudiantes a su cargo. Es por ello que esta sesión tiene como garantía, el poder llamar a conciencia, hacia donde se direccionan los docentes y como la asertividad puede ayudar a conseguir o amenizar los logros que pretendan lograr.

III. OBJETIVO

Lograr que los docentes comprendan e interioricen como la asertividad influye en el direccionamiento de vida que tienen.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”	5 minutos.	No se necesita material
Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo	ACTIVIDAD N°2 “Alfil, Caballero y Jinete”	10 minutos.	No se necesita material
Brindar información de manera detallada sobre la importancia de la asertividad en nuestra visión y misión de vida	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes puedan concientizar la importancia de la asertividad en su visión y misión de vida	ACTIVIDAD 4: “El DAFO”	10 minutos.	Hojas boom Lapiceros
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Guía de observación (*Vea Anexo 1. B*)

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo: Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material: No se necesita material

Responsable: Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por nuevamente acompañarnos, se les brinda una breve retroalimentación de las sesiones pasadas y algunas interrogantes breves de los temas.

ACTIVIDAD N°2 “Alfil, Caballero y Jinete”

Duración:

10 minutos.

Objetivo: Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo

Materiales: No se necesita material.

Desarrollo: Se fragmentan a los contribuyentes en dualidades, la dualidad se enumera del 1 al 2, las dualidades se apartan para instituir 2 círculos magnos, tomados de la mano (viendo para afuera del círculo), los números unos forman un círculo y los números dos otro círculo. Se hará 3 posiciones que el facilitador tiene que explicar antes:

Alfil: Un participante carga al otro en posición de recién casados.

Caballero: uno de los dos se arrodilla en una pierna y el otro se sienta sobre la otra. Jinete:

uno de las personas dos cargas al otro en la espalda.

Cuando el facilitador comience la dinámica los dos círculos se empezarán a girar rápido, cuando el facilitador diga unos de las posiciones, se destrozan los círculos y los pares se tienen que buscar y hacer la posición indicada.

Pareja que no lo haga último se ira sentando en su lugar.

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración: 10 minutos.

Objetivo: Brindar información de manera detallada sobre la importancia de la asertividad en nuestra visión y misión de vida

Materiales: Papelote

Responsable: Facilitador

Desarrollo:

Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, los beneficios de la asertividad en nuestra visión y misión de vida y el impacto negativo al utilizar lo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

“EL DAFO”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Lograr que los participantes puedan concientizar la importancia de la asertividad en su visión y misión de vida

Materiales: Hojas boom y lapiceros

Responsable: Facilitador

Desarrollo:

Se le brindara a cada participante una hoja donde tendrán un cuadro de un análisis DAFO personal, a partir de lo elaborado, redactaran su visión y seguidamente su misión.

Indicándole que redacten una lista de 5 soluciones (como mínimo) para sus debilidades, utilizando la asertividad como herramienta útil.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para manejar sus emociones.

Materiales: Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Se les brindara la información de la importancia de la clara visión y misión de sus vidas y el de como la asertividad influye de una manera positiva en ella.

TALLER N° 7 OBJETIVOS CLAROS Y TRATO CON JEFEES

SESIÓN N° 13

“MI LISTA DE OBJETIVOS”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
N° participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 13/12/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

Es fundamental también que las personas tengan un objetivo, que exista el principal motivo que los transporte a desafiarse y dar soluciones a conflictos en fines de lograr ese propósito general. Diariamente poseemos encrucijadas para forjar los cambios inevitables que nos condesciendan renovar nuestra perspectiva de vida. En ese instante se tiene que apoderarse la obligación de dominar veteranos hábitos y cambiarlos por auténticos, con la emergencia de rejuvenecer nuestro cuerpo, la mente y el espíritu, dar uno la vuelta a nuestro estilo de vida. Es ineludible tener una inclinación positiva hacia el éxito y el logro del propósito general que se adquiere a través de toda la vida y el merecer los objetivos y metas. Es adecuado estampillar que los objetivos y metas se establecen todos los años y se realizan en un tiempo de 4 años o más años de lo que aspiramos conseguir. Pero para poder alcanzar nuestros ideales y todas las cosas que queremos cumplir a lo largo de nuestra vida, nos es importante tener nuestros objetivos lo más claros posibles, teniendo en cuenta que algunas dificultades que se presentan incluirán a nuestros jefes inmediatos, por esa razón este taller va direccionado a clarificar nuestros objetivos y como sobrellevar situaciones complejas en nuestro entorno laboral, sobre todo cuando esto incluye a nuestros jefes directos.

III. OBJETIVO DEL TALLER:

Conseguir que los docentes de nivel secundario esquematicen sus objetivos y puedan manejar situaciones tensas con sus jefes directos.

OBJETIVO DE LA SESIÓN: Hacer que los docentes puedan identificar y esquematizar los objetivos para lograr sus metas

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”	5 minutos.	No se necesita material
Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo	ACTIVIDAD N°2 “Alfil, Caballero y Jinete”	10 minutos.	No se necesita material
Brindar información de manera detallada sobre la importancia de la asertividad en nuestra visión y misión de vida	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes puedan concientizar la importancia de la asertividad en su visión y misión de vida	ACTIVIDAD 4: “EL DAFO”	10 minutos.	Hojas boom Lapiceros
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Guía de observación (Vea Anexo 1 B)

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo: Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material:

No se necesita material

Responsable: Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por nuevamente acompañarnos, se les brinda una breve retroalimentación de las sesiones pasadas y algunas interrogantes breves de los temas.

ACTIVIDAD N°2 “Alfil, Caballero y Jinete”

Duración:

10 minutos.

Objetivo: Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo

Materiales:

✓ No se necesita material.

Desarrollo:

Se parten indivisos a los participantes en duplas, cada dupla se detalla del 1 al 2, las parejas se apartan para plasmar 2 círculos grandes, tomados de la mano (viendo para afuera del círculo), los números forman un círculo y los números dos otro círculo. La dinámica consiste en hacer 3 posiciones que el facilitador tiene que explicar antes:

Alfil: uno levanta al otro en posición de recién casados.

Caballero: uno de los dos se arrodilla en una pierna y el otro se sienta sobre la otra. Jinete:

uno de los dos levanta al otro en la espalda.

Cuando el facilitador emprenda la dinámica los dos círculos se empezarán a girar rápido, cuando el facilitador diga unos de las posiciones, se disuelven los círculos y las parejas se tienen que buscar y hacer la posición indicada. Pareja que no lo haga último se ira sentando en su lugar.

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración: 10 minutos.

Objetivo:

Brindar información de manera detallada sobre la importancia de la asertividad en nuestra visión y misión de vida

Materiales:

- ✓ Papelote

Responsable:

Facilitador

Desarrollo:

Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, los beneficios de la asertividad en nuestra visión y misión de vida y el impacto negativo al utilizar lo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

“EL DAFO”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Lograr que los participantes puedan concientizar la importancia de la asertividad en su visión y misión de vida

Materiales: Hojas boom y lapiceros

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Se le brindara a cada participante una hoja donde tendrán un cuadro de un análisis DAFO personal, a partir de lo elaborado, redactaran su visión y seguidamente su misión.

Indicándole que redacten una lista de 5 soluciones (como mínimo) para sus debilidades, utilizando la asertividad como herramienta útil.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para manejar sus emociones.

Materiales: Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Se les brindara la información de la importancia de la clara visión y misión de sus vidas y el de como la asertividad influye de una manera positiva en ella.

SESIÓN N° 14
“PRESENCIA DIRECTIVA”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
N° participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 19/12/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

Es fundamental también que las personas tengan un objetivo, que sea el eslabón que los traslade a revolverse lances y conflictos en aras de obtener ese propósito general. Todos los días apaleamos oportunidades para hacer los cambios necesarios que nos permitan mejorar nuestra configuración de vida. Es el momento preciso para apoderarse el compromiso de domar rancios hábitos y cambiarlos por tangibles, con la posibilidad de renovar nuestro cuerpo, la mente y el espíritu, cambiando así nuestro estilo de vida. Es necesario tener un pensamiento positivo hacia el éxito y el logro del propósito general que se logra a través de toda la vida y el alcanzar los objetivos y metas. Es acertado señalar que los objetivos y metas se establecen todos los años y se pueden hacer en un tiempo de 4 años o más años de lo que queremos lograr. Pero para poder alcanzar nuestros ideales y todas las cosas que queremos cumplir a lo largo de nuestra vida, nos es importante tener nuestros objetivos lo más claros posibles, teniendo en cuenta que algunas dificultades que se presentan incluirán a nuestros jefes inmediatos, por esa razón este taller va direccionado a clarificar nuestros objetivos y como sobrellevar situaciones complejas en nuestro entorno laboral, sobre todo cuando esto incluye a nuestros jefes directos.

III. OBJETIVO:

Hacer que los docentes puedan manejar la situación con sus autoridades

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.	5 minutos.	No se necesita material
Identificar y reconocer a la población con el fin de entrar en confianza con los encargados de la sesión.	ACTIVIDAD N°2 “Globo viajero”	10 minutos.	Globo
Brindar información de manera detallada sobre la importancia del manejo de situaciones complejas con nuestro jefe inmediato.	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes expresen y dramaticen algunas situaciones complejas con su jefe inmediato.	ACTIVIDAD 4: “Acompáñame a ver esta historia”	10 minutos.	Hoja boom
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para lograr una adecuada comunicación verbal.	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Lista de cotejo (Vea Anexo I.A)

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo:

Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material:

No se necesita material

Responsable:

Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por nuevamente acompañarnos, se les brinda una breve retroalimentación de las sesiones pasadas y algunas interrogantes breves de los temas.

ACTIVIDAD N°2 “Globo viajero”

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Identificar y reconocer a la población con el fin de entrar en confianza con los encargados de la sesión.

Materiales:

- ✓ Globo

Desarrollo:

Los participantes formaran dos grupos de números de integrantes iguales, se ubicarán en distintos campos, donde en medio del salón estará una línea que dividirán los campos, al ubicarse en los laterales de la línea dibujada, la dinámica iniciara.

Dada la señal el facilitador lanzara un globo a uno de los campos, ellos trataran de lanzar el globo al otro campo, donde ambos trataran que el globo caiga en el campo

contrario, el equipo que acumule más tantos negativos pierde, teniendo en cuenta que el número de globos avanzara dependiendo del facilitador.

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración: 10 minutos.

Objetivo: Brindar información de manera detallada sobre la importancia del manejo de situaciones complejas con nuestro jefe inmediato.

Materiales:

- ✓ Papelotes

Responsable:

Facilitador

Desarrollo:

Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, tipos, como desarrollar un adecuado manejo en situaciones complejas con nuestros jefes inmediatos y el impacto negativo al utilizarlo inadecuadamente

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:

Acompáñame a ver esta historia

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Lograr que los participantes expresen y dramaticen algunas situaciones complejas con su jefe inmediato.

Materiales: Hojas boom

Responsable: Facilitador

Desarrollo:

Se les brindara a los dos grupos, un mismo caso de una determinada empresa, donde tendrán dificultades con su jefe inmediato, pero la historia no tendrá un final.

Los participantes dramatizarlo y crear el final que ellos en conjunto deliberen que sería el apropiado para ellos.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración: 10 Minutos.

Objetivo: Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y establecer pautas para lograr una adecuada comunicación verbal.

Materiales: Frases motivadoras

Responsable: Facilitador

Desarrollo: Brindarles a los docentes las conclusiones del tema, contestar algunas dudas que los docentes presenten.

TALLER N° 08 ASERTIVIDAD Y FIRMEZA

SESIÓN N° 15

“ACCIONES INSTITUCIONALES”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Nacional
Dirigido a	: Docentes de nivel Secundario
N° participantes aprox.	40
Tiempo de sesión	: 45 minutos
Fecha de aplicación	: 20/12/2019
Responsables	: Junior Bravo Inuma

II. FUNDAMENTACIÓN:

El compromiso y el involucramiento de los colaboradores reflejan la oposición intelectual y emocional de cada individuo con la institución educativa, como su subsidio personal al éxito de la misma. Cada día ese evidenciada la analogía entre el compromiso, la disposición de tiempo y temas como la eficiencia, la productividad, la seguridad, la calidad en los servicios y lealtad de sus clientes ; que refuerza a la rentabilidad de la sociedad. El grado afectuoso que los colaboradores entregan a la institución se describe a la asociación emocional de un colaborador con la estructura, de manera que éste continúa en el empleo porque así le apetece. Los participantes con un alto compromiso afectivo no solo en sus labores si no en los eventos que puedan organizar la institución alargan a exteriorizar una clemente preferencia a los cambios organizacionales, se envuelven en ellos y están alertas a ocuparse más de lo que está instituido, actitudes que son hondamente deseables por gerentes y directores. Ergo, diversos estudios han homologado que el compromiso afectivo de los colaboradores tiende dilatar en la medida en que éstos experimentan mayor autonomía, responsabilidad y significado de su trabajo. Se consigue señalar que un colaborador que tiene un alto compromiso afectivo es aquel que distingue que conoce hacia dónde va su empresa y en la medida en su trabajo diario, como trasciende en los objetivos organizacionales.

III. OBJETIVO DEL TALLER

Lograr que los docentes se involucren de una manera activa y asertiva en las actividades institucionales

OBJETIVO DE LA SESIÓN: Lograr que los docentes se involucren de una manera activa y asertiva en las actividades institucionales

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	T°	MATERIALES
Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión	ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”	5 minutos.	No se necesita material
Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo	ACTIVIDAD N°2 “Construir una historia”	10 minutos.	No se necesita material
Brindar información de manera detallada sobre la importancia del involucramiento activo de los docentes en la Institución Educativa	ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA	10 minutos.	Papelotes.
Lograr que los participantes pueden utilizar esta herramienta como alternativa de solución	ACTIVIDAD 4: “Un árbol de soluciones”	10 minutos.	Papelotes
Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y expresar el agradecimiento por su compañía a lo largo de este programa	ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”	10 minutos.	Frases motivadoras. Recursos humanos

V. EVALUACIÓN

Lista de Cotejo (Vea Anexo I. A)

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°1 “Palabras de Bienvenida”.

Duración:

05 minutos.

Objetivo:

Expresar el agradecimiento de la oportunidad y tiempo de la población para el desarrollo de la sesión

Material:

No se necesita material

Responsable:

Facilitador.

Desarrollo:

Se da las gracias por nuevamente acompañarnos, se les brinda una breve retroalimentación de las sesiones pasadas y algunas interrogantes breves de los temas.

ACTIVIDAD N°2 “Construir una historia”

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Conseguir que los participantes entren en un ambiente participativo y poder romper el hielo

Materiales:

- ✓ No se necesita material.

Desarrollo:

Se les pedirá a los participantes que se sienten formando una ronda. El facilitador dice una palabra y, los participantes deben ir agrgando cada uno una palabra y en esta forma hacer una frase. El jugador que tiene el turno debe repetir (recordando) toda la frase y agregar una palabra final. Quienes no recuerden la frase o no recuerden la palabra rápidamente, pierde y será castigado.

ACTIVIDAD 3: CHARLA INFORMATIVA

Duración:

10 minutos.

Objetivo:

Brindar información de manera detallada sobre la importancia del involucramiento activo de los docentes en la Institución Educativa

Materiales:

- ✓ Papelote

Responsable:

Facilitador

Desarrollo:

Mediante el papelote, el facilitador explicará el concepto, su importancia, los beneficios del involucramiento de los docentes en los eventos de la institución educativa y el impacto negativo.

ACTIVIDAD 4: Dinámica Temática:**“Un árbol de soluciones”****Duración:**

10 Minutos.

Objetivo:**Materiales:**

Papelotes

Responsable:

Facilitador

Desarrollo:

Se ahondará un poco en las participaciones últimas que tuvieron en algún evento hecho por la institución educativa.

Se les brindará un posito a cada participante, indicándole, que escriban cuál a sido las dificultades que ellos tuvieron para asistir al evento o cuáles son las falencias del evento organizado por la institución educativa.

Luego de ellos, de les repartirá un posito pero de diferente color, para que puedan escribir las alternativas de solución hacia los problemas detectados.

ACTIVIDAD 5: “EL CIERRE”

Duración:

10 Minutos.

Objetivo:

Tiene como finalidad brindar las conclusiones del tema y expresar el agradecimiento por su compañía a lo largo de este programa

Materiales:

Frases motivadoras

Responsable:

Facilitador

Desarrollo:

Se leerá en conjunto las soluciones escritas y se recalcará la importancia de todos los participantes en el evento, y que el árbol de soluciones puede ser una herramienta útil para que perciban algunas falencias.

Finalizando se les agradece por todo el tiempo brindado y el compromiso hasta el final de cada uno de ellos.

ANEXO 1. (A)

LISTA DE COTEJO PARA LA EVALUACIÓN DE LA SESIÓN

INSTRUCCIÓN: La presente, es una lista de cotejo para evaluar la sesión presentada, lea cada uno de los reactivos y coteje con total parcialidad si los ítems están o no se presentan a lo largo de la sesión, si existen dudas coloque NO, ya que la intención es reducir al máximo los errores.

NÚMERO DE SESIÓN:

.....

FECHA:.....

ASPECTOS A COTEJAR	SI	NO	OBSERVACIONES
DE LOS ASPECTOS GENERALES (1 punto)			
Los participantes muestran apertura al momento de inicio de la sesión			
Los participantes siguen las indicaciones como enseña el facilitador			
La sesión expuesta fue entendible y dinámica			
DEL CONTENIDO (2 puntos)			
El público se muestran participativos en la dinámica			
Los participantes entienden las indicaciones expuestas por el facilitador			
Los materiales utilizados en la sesión son claros y de ayuda para el desarrollo de la sesión			
Los participantes realizan una adecuada retroalimentación del tema expuesto			
OBSERVADOR			

ANEXO 1. (B)

GUÍA DE OBSERVACIÓN DE SESIÓN

OBSERVADOR:	
NÚMERO DE SESION:	
TEMA:	FECHA:
1. Organización y estructura	Puntaje 1 - 3
La sesión son claras de forma que cada participante conoce que debe hacer.	
Las actividades están planeadas cuidadosamente.	
El ambiente se percibe tranquilo y apacible.	
Suma total	
Cantidad deseable	
Cantidad alcanzable	
2. Claridad de las normas	
Los participantes saben cómo llevar las actividades.	
Los participantes saben la finalidad de la sesión	
Suma total	
Cantidad deseable	
Cantidad alcanzable	
3. Relación con de los participantes	
los participantes se ayudan entre si.	
Los participantes trabajan en equipo.	
Suma total	
Cantidad deseable	
Cantidad alcanzable	
4. Relación con el facilitador	
El facilitador interactúa con el publico	
El facilitador es atento con las necesidades de los participantes.	
Suma total	
Cantidad deseable	
Cantidad alcanzable	

 OBSERVADOR

ANEXO 1. (C)

INVENTARIO DE INDICADORES


INSTRUCCIONES: Marque con total imparcialidad los indicadores que se presentan en la sesión a desarrollar.

INDICADORES	✓
INDICADORES GENERALES	
1. La sesión son claras de forma que cada participante conoce que debe hacer.	
2. Las actividades están planeadas cuidadosamente.	
3. El ambiente se percibe tranquilo y apacible.	
4. Los participantes muestran apertura al momento de inicio de la sesión	
5. Los participantes siguen las indicaciones como enseña el facilitador	
INDICADORES ESPECIFICOS	
6. los participantes se ayudan entre sí.	
7. Los participantes trabajan en equipo.	
8. El facilitador interactúa con el público	
9. El facilitador es atento con las necesidades de los participantes.	

****Mientras más indicadores marcados, indica el buen desarrollo***

OBSERVADOR

ANEXO 8. FORMATO DE ASISTENCIA

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		REGISTRO DE ASISTENCIA			Código: UCV 001 Versión : 01 Fecha: 20.11..2019
Marcar (X) donde corresponda:					
N° REGISTRO:	CAPACITACIÓN	INDUCCIÓN	ENTRENAMIENTO	TALLER	OTROS (DETALLE)
	TEMA:				FECHA:
	NOMBRE DEL PONENTE:				N°HORAS (DURACIÓN):
N°	ÁREA / EMPRESA	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA	OBSERVACIONES
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					

ANEXO 9. Cuestionario de Relaciones Interpersonales

CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

El presente cuestionario tiene como propósito diagnosticar el nivel de relaciones interpersonales que existe en esta institución educativa. Motivo por el cual le solicitamos, que teniendo en cuenta los enunciados, marque lo que describa la actuación del docente evaluado.

SEXO: (F) (M) NIVEL: _____ EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea detenidamente los enunciados.
2. Conteste todas los enunciados.

3. Marque con un aspa solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

Nº	ITEMS	OPCIONES				
		Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	Indeciso 3	En desacuerdo 2	Totalmente desacuerdo 1
	HABILIDADES COMUNICATIVAS					
1.	Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada					
2.	Respeto la opinión de los demás.					
3.	Elogia y dice cosas positivas de los demás.					
4.	Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás.					
5.	Ayuda a las personas que tienen problemas					
6.	Demuestra apertura de escucha con sus compañeros					
7.	Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa					
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
8.	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.					
9.	Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.					
10.	Toma iniciativa y comunica los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar.					
11.	Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo.					
12.	Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución					
13.	Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.					

14.	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros					
-----	---	--	--	--	--	--

Nº	ITEMS	OPCION ES				
		Totalme nte de acuerdo 1	De acuerd o 2	Indecis o 3	En desacuer do 4	Totalme nte de acuerdo 5
	LIDERAZGO DOCENTE					
15.	Interactua con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística					
16.	Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos.					
17.	Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa					
18.	Pregona y educa con el ejemplo					
19.	Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional					
20.	Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente					

ANEXO 10. Fiabilidad

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. The main window shows the output of a reliability analysis for the variable 'Fiabilidad'. The analysis was performed on all variables ('ALL VARIABLES') using the alpha method. The results include a case processing summary and Cronbach's Alpha statistics.

Fiabilidad
Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,939	20

The background shows a data editor with variables VAR00001 through VAR00019 and a variable list on the right including VAR00015 and VAF.